

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 18849(1103)/94

3094 156

ORD. N° _____/_____/_____

MAT.: Para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores del Banco Santander, afectos al convenio colectivo de 19.04.93, procede considerar la asignación de zona y la gratificación extraordinaria y bono de bienestar que se pagan mensualmente pactados en las cláusulas 6a, 7a N° 2 y 10, respectivamente.

Por el contrario, no procede considerar para dicho cálculo los beneficios de gratificación garantizada y la asignación de riesgo por pérdidas de caja estipulados en las cláusulas 7, N° 1 y 9, N° 1, del mismo instrumento.

ANT.: Presentación de 10.10.94, de Sindicato de Trabajadores N° 1 de Empresa Banco Santander-Chile.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32, inciso 3º, 41 y 42, letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictámen N° 3597/104, de 16.05.91.

SANTIAGO, 19 MAY 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE
EMPRESA BANCO SANTANDER-CHILE
MIRAFLORES 113
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar de si para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores del Banco Santander, afectos al convenio colectivo de 19.04.93, procede considerar los beneficios de asignación de zona, gratificación garantizada y extraordinaria, la asignación por riesgo de pérdidas de caja y el bono de bienestar pactados en las cláusulas 6a, 7a, y 9a y 10a del aludido instrumento.

Sobre el particular, cúmplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 32, del Código del Trabajo, en su inciso 3º prescribe:

" Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

Del precepto legal anotado se infiere que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42, letra a) del mismo cuerpo legal, el cual establece:

" Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

" a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

De la norma legal antes transcrita se infiere que una remuneración puede de ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de un estipendio fijo.
- 2) Que se pague en dinero.
- 3) Que se pague en periodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

En relación a este último requisito cabe señalar que la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección ha sostenido que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, agregando que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

Lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para sostener que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan las características antes indicadas constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo, debiendo excluirse, por tanto, todas aquellas prestaciones que no reúnan tales condiciones.

De consiguiente, para los efectos de resolver si los estipendios en comento deben o no ser considerados para el cálculo del valor del sobresueldo de los dependientes de que se trata, se hace necesario determinar, en base a lo ya señalado, si los mismos pueden ser calificados como sueldo.

Ahora bien, en lo que dice relación con la gratificación garantizada por la que se consulta cabe consignar que de la cláusula N° 7 del convenio colectivo en referencia aparece que dicho beneficio se paga mensualmente y equivale a un 25% del respectivo sueldo base, estableciéndose en la misma estipulación que su valor es imputable al de la gratificación legal que pudiere corresponder a dichos dependientes.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el dictamen N° 3838/135, de 20.05.87, y confirmada por ordinario N° 3597/104, de 16.05.91, ha sostenido que "una gratificación convencional, de monto equivalente o superior a la legal, que se pague en forma anticipada mes a mes, no debe ser considerada para los efectos del cálculo del valor de la hora extraordinaria de trabajo".

La señalada conclusión se fundamenta, por una parte, en que la circunstancia de que la gratificación se haya desvinculado de las utilidades de la empresa no es suficiente para asignarle como causa específica de su pago la realización de la labor para la cual el dependiente fue contratado, toda vez que a través de ella no se está sino reemplazando el otorgamiento de la gratificación legal. Luego, su causa solo podría ser la común a toda remuneración, vale decir, el contrato de trabajo.

El mismo pronunciamiento jurídico agrega que "si bien el legislador, en el artículo 54 del D.L. 2.200, ha permitido a los contratantes pactar la gratificación que estimen conveniente con la sola limitación de que ella no sea inferior a la que el mismo precepto regula, preciso es sostener, por otra parte, que en modo alguno, puede entenderse modificada la naturaleza jurídica del beneficio, sino que, por el contrario, debe estimarse que éste continúa siendo gratificación cualquiera que sean las modalidades que los contratantes estipulen, máxime si se considera que con su pago debe entenderse cumplida, en su caso, la obligación legal de gratificar".

Cabe aclarar que la referencia hecha al artículo 54 del D.L. 2.200, debe entenderse hecha actualmente al artículo 46 del Código del Trabajo.

Analizado el estipendio en comentario a la luz del precepto del artículo 42 letra a) antes citado y de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es concluir que el mismo no responde al concepto de sueldo ya analizado, por lo que no corresponde incluirlo para los efectos de determinar el valor de las horas extraordinarias de trabajo del personal a que se refiere la consulta planteada.

Respecto a la gratificación extraordinaria establecida en el NQ 2 de la misma cláusula, cabe precisar que dicho beneficio asciende a un monto total de 5 y cuarto sueldos bases de cada trabajador, de cuyo valor, sólo un porcentaje equivalente al 8,34% del respectivo sueldo base se paga en forma mensual y el saldo correspondiente, cada 3 meses, en las oportunidades que en la misma estipulación se señalan.

Ahora bien, aún cuando las partes han dado a dicho beneficio la denominación de "gratificación extraordinaria", en opinión de este Servicio, el mismo no reviste el carácter de tal, si se considera, por una parte, que no aparece ligado a la existencia de utilidades y, por otra, que la obligación legal de gratificar que pudiere asistir a la empresa se encuentra cubierta con la gratificación garantizada pactada en el punto 1), cuyo monto, como se dijera, es imputable a la gratificación legal.

Aclarado lo anterior y a objeto de resolver si el aludido estipendio debe o no incluirse para los efectos del cálculo de que se trata, se hace necesario determinar, previamente, si éste reúne los requisitos contemplados en la letra a) del citado artículo 42 del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe tener presente que, según ya se dijera, el referido beneficio asciende a cinco y cuarto sueldos base de cada dependiente, pagándose en forma mensual el equivalente al 8,34% del respectivo sueldo base y el resto en forma trimestral, de acuerdo a las fechas establecidas en la aludida norma convencional.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que sólo el porcentaje del 8,34% antes aludido reúne las características propias del concepto de sueldo ya analizado y puede ser calificado como tal para los efectos anotados, toda vez que consiste en una suma fija de dinero, porcentual al sueldo base de cada trabajador, que se paga por periodos iguales mensuales y que obedece a la prestación de los servicios, circunstancias que, a la vez, autorizan para sostener, que el aludido porcentaje debe ser considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias trabajadas.

Por el contrario, no procede incluir para estos efectos, los montos que por concepto del aludido beneficio se pagan cada tres meses, por no contar tales pagos con la periodicidad necesaria que permitan calificarlos como sueldo para los efectos del mencionado cálculo.

Respecto a la asignación de zona y el bono de bienestar por los que se consulta, cabe tener presente que el primero de dichos beneficios se encuentra convenido en la cláusula N° 6 del convenio colectivo aludido, norma de la cual se desprende que éste consiste en un porcentaje del sueldo base que se paga mensualmente a todos los trabajadores que se desempeñan en determinadas ciudades del país que en la misma se indican.

Por su parte, el bono de bienestar aludido se encuentra establecido en la cláusula décima del mismo instrumento colectivo y consiste en una suma de dinero ascendente a \$113.719 anuales, la cual se paga a cada trabajador a razón de 9.483 mensuales.

La misma cláusula contractual establece que, en todo caso, los trabajadores podrán optar entre el pago mensual del aludido bono y el pago anual del mismo, evento en el cual éste se hará efectivo en el mes de agosto de cada año.

Lo expuesto precedentemente autoriza para afirmar que los beneficios antes analizados pueden ser calificados como sueldo, toda vez que constituyen estipendios fijos, pagaderos en dinero y en periodos mensuales y responden a la prestación de los servicios del referido personal, por lo cual, deben ser considerados para los efectos del cálculo del respectivo sobresueldo.

Con todo, y en relación el señalado bono de bienestar, es necesario precisar, que la conclusión anterior sólo resultará válida, en cuanto dicho beneficio sea percibido mensualmente por los citados dependientes, puesto que de no ser así no contaría con la periodicidad necesaria para que pueda estimarse que constituye sueldo del trabajador para los efectos anotados no procediendo, por ende, incluirlo para el señalado cálculo.

Finalmente, y en lo que respecta a la asignación por riesgo de pérdida de caja, cabe señalar que dicho beneficio se encuentra pactado en el N° 9 del referido instrumento colectivo, dentro del Título Asignaciones, y consiste en una suma fija de dinero que se otorga mensualmente al personal de cajeros tesoreros, aumentada respecto de estos últimos en un 20% sobre el valor establecido.

En relación al citado beneficio, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

" Se entiende por remuneración las
" contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie av-
" luables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador
" por causa del contrato de trabajo.

" No constituyen remuneración las
" asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste
" de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones
" familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización

" por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás " que procede pagar al extinguirse la relación contractual ni, en " general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa " del trabajo".

Del precepto legal anotado se colige que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Del mismo precepto se infiere que la regla antes señalada contiene una serie de excepciones, entre las cuales hay que distinguir una de carácter general, en cuya virtud no constituyen remuneración la devolución de gastos en que incurre el dependiente por causa del trabajo, y otras específicas que disponen que igualmente no revisten dicho carácter las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones por años de servicio previstas en el artículo 163 del Código del Trabajo y todas aquellas que se devengan al término del contrato.

Como es dable apreciar, el beneficio de asignación de caja se encuentra expresamente excluido del concepto de remuneración fijado por el inciso 1º del artículo 41 en comento.

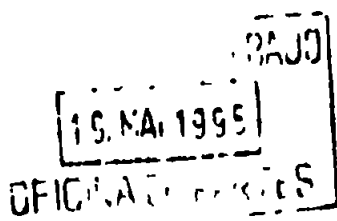
Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que el beneficio que nos ocupa de modo alguno podría ser considerado como sueldo para los efectos señalados, toda vez que para un estipendio pueda ser calificado como tal, debe, como primera condición, revestir el carácter de remuneración, condición ésta que, como se dijera, no cumple la asignación de caja de que se trata.

A mayor abundamiento, es necesario señalar que, aún cuando la referida asignación constituye un estipendio fijo que es percibido mensualmente por los aludidos dependientes, no remunera de manera alguna la prestación de los servicios para los cuales fueron contratados, constituyendo, por el contrario un beneficio esencialmente indemnizatorio que tiene por objeto resarcir a dicho personal por las eventuales pérdidas o extravíos de dinero que pudieren producirse con ocasión del desempeño de sus labores.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que para los efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores del Banco Santander, afectos al convenio colectivo de 19.04.93, procede considerar la asignación de zona y la gratificación extraordinaria y el bono de bienestar que se pagan mensualmente, pactados en las cláusulas NQs. 5ª, 6ª, 7ª, NQ 2 y 10 de dicho instrumento, respectivamente.

Por el contrario, no procede considerar para dicho cálculo, la gratificación garantizada y la asignación de riesgo por pérdida de caja estipulados en las cláusulas 7ª N° 1 y 9ª N° 1 del mismo convenio colectivo.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

SMS/nar
Distribución:
 Jurídico
 Partes
 Control
 Boletín
 Deptos. D.T.
 Subdirector
 Of. Consultas
 XIII Regiones