

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 2186(109)/95

4916 232

ORD. N° _____/_____/

Juridico

MAT.: 1) Los beneficios denominados base, bono nocturno y bono por turnos nocturnos en el mes, del contrato colectivo de 14.12.93, suscrito entre la Empresa Hoechst de Chile Quimica y Farmacéutica Ltda. y el Sindicato de Trabajadores N° 4, deben ser considerados para el cálculo de la semana corrida. Por el contrario, no procede considerar para tales efectos los beneficios bono de antigüedad, incremento previsional, bono compensatorio y bono de ajuste.
2) Todos los estipendios antes mencionados, con excepción del bono de antigüedad, procede considerarlos para el cálculo del pago de horas extraordinarias, dado que constituyen sueldo, como también corresponde hacerlo con lo pagado por concepto de semana corrida, en el periodo en que incidan tales horas.
3) La gratificación convencional garantizada pactada en el mismo contrato, debe calcularse sólo sobre el sueldo o salario base, sin perjuicio de lo prevenido en cuanto a su monto, de resultar inferior al de la gratificación legal, y
4) La indemnización convencional por años de servicio, pactada también en el contrato, procede que se calcule igualmente sólo sobre el sueldo o salario base, excluyéndose los demás beneficios a que se alude en el presente informe.

ANT.: 1) Ord. N° 502, de 14.06.95, de Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.
2) Informe de 31.05.95, de fiscalizador René Rubén Díaz Guler.
3) Presentación de 27.01.95, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores N° 4, de Empresa Química Hoechst Chile Ltda., Planta Maipú.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32, inciso tercero; 42, letra a), y 45, incisos 1º, 2º y 3º.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 516/22, de 25.01.95; 6987/-328, de 25.11.94; 2447/114, de 25.04.94 y 4830/190, de 15.07.86.

SANTIAGO, 8 AGO 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES N° 4
EMPRESA QUIMICA HOECHST CHILE LTDA. PLANTA MAIPU
MONJITAS N° 879, DEPTO. 305
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 3) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el pago de los

beneficios denominados base, bono de antigüedad, incremento previsional, bono nocturno, bono por turnos nocturnos en el mes, bono de ajuste y bono compensatorio que perciben los trabajadores de la Empresa Química Hoechst Chile Ltda. afectos al contrato colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores Nº 4, deben ser considerados para el cálculo de la semana corrida, horas extraordinarias y gratificación e indemnización por años de servicio contractuales.

Asimismo, si en las horas extraordinarias debe considerarse lo pagado por semana corrida, y si el bono de estímulo de antigüedad, que se paga en cuotas, debe computarse para las horas extraordinarias y para la indemnización por años de servicio contratual.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Respecto de la consulta de si los beneficios antes indicados deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida, el artículo 45, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

" El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

" No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan el carácter de accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras".

De la norma precedentemente transcrita se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Asimismo, se infiere que no se considerarán para los efectos de dicho cálculo todas aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria.

Lo expuesto permite afirmar que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración;
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación al requisito Nº 1, cabe tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, preceptúa:

" Se entiende por remuneración las prestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

En relación con el requisito Nº 3, cabe señalar que este Servicio, mediante dictamen Nº 1871/028 de 20.02.89, cuya fotocopia se adjunta, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio en análisis, señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración y que, por el contrario, revisiten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe evacuado por el fiscalizador René Rubén Díaz Guler, de 31.05.95, es posible derivar que el beneficio denominado base, debe ser considerado para los efectos del cálculo de la semana corrida, toda vez que reúne los requisitos necesarios para ello, a saber: a) tiene el carácter de remuneración por cuanto es retribución de los servicios prestados según contrato; b) se devenga diariamente pues se concede por día trabajado, y c) es remuneración principal, ya que no depende ni es porcentaje del sueldo, sino que subsiste por sí mismo, como consecuencia directa del desempeño del dependiente en una determinada labor.

Lo mismo debe concluirse respecto de los bono nocturno y bono por turnos nocturnos en el mes, ambos, según la cláusula décimo séptima del contrato colectivo de fecha 14.12.93, suscrito entre la Empresa Hoechst de Chile Química y Farmacéutica Ltda. y el Sindicato de Trabajadores Nº 4, los que consisten en porcentajes del sueldo base o del valor de las horas laboradas de noche mediante las cuales se bonifica o recarga el valor de la hora trabajada bajo tal condición, de modo tal que forman un todo con dichos estipendios, constituyendo así propiamente la remuneración devengada en tales lapsos, cumpliendo de este modo con los requisitos signados en el párrafo anterior, para considerarlos en el cálculo de la semana corrida. Lo anterior guarda armonía con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. Nº 516/22, de 25.01.95.

En cambio, respecto de los demás estipendios por los cuales se consulta, no procede considerarlos en el cálculo de la semana corrida, como ocurre, a saber: con el bono de antigüedad, dado que éste, de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula cuarta del contrato colectivo antes aludido, consiste en una tasa porcentual variable del salario base, en el caso de los operarios, y en una mitad o más del sueldo base en el caso de los empleados, según los años de servicio, que se paga en seis cuotas mensuales, por lo que no se devenga diariamente; con el incremento previsional, que es un porcentaje de la remuneración base que se agrega a ella, sin que pueda subsistir por sí mismo; y con el bono compensatorio, el cual, de acuerdo a lo informado por el fiscalizador actuante, es el equivalente al incremento previsional del D.L. 3.501, de 1980, pagado a los trabajadores contratados después de 1981, por lo que siendo un porcentaje de la remuneración base es accesorio a la misma, sin que pueda concebirse separadamente.

En cuanto al denominado bono de ajuste, del informe de fiscalización aludido se desprende que es un beneficio de valor fijo, que se paga mensualmente, a trabajadores que tienen cierta antigüedad en la empresa, por lo que no se devenga diariamente, sino que en forma mensual, tal como por los demás se demuestra en las liquidaciones de sueldos tenidas a la vista, que consignan un beneficio de monto prácticamente constante no obstante la variación de las horas diarias laboradas, lo que también impide su consideración en el cálculo de la semana corrida.

De este modo, los beneficios denominados base y bonos nocturnos y bono por turnos nocturnos en el mes deben ser incluidos para determinar la remuneración de la semana corrida y no así el bono de antigüedad, el incremento previsional, el bono compensatorio y el bono de ajuste, toda vez que no reúnen los requisitos de ser remuneraciones principales o devengarse diariamente, según el caso, como se ha comentado precedentemente.

2) En cuanto a la procedencia de considerar los beneficios antes indicados en el cálculo de las horas extraordinarias, cabe señalar que el inciso tercero del artículo 32, del Código del Trabajo, dispone:

" 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".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente a base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado 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".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede 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.

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador, que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, debiendo excluirse, por tanto, todos aquellos que no reúnen dichas condiciones.

De consiguiente, para los efectos de resolver si los estipendios por los cuales se consulta deben o no ser considerados para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo de los dependientes de que se trata, se hace necesario determinar a base de lo expuesto en párrafos que anteceden, si los referidos estipendios pueden ser calificados como sueldo.

De esta suerte, de lo analizado con motivo de la consulta del punto anterior pudo establecerse que el beneficio denominado base es la retribución diaria multiplicada por la totalidad de los días trabajados en el mes, por lo que tiene una determinación fija, se paga en dinero, por periodos iguales y por prestación de los servicios, por lo que constituye sueldo, el incremento previsional o porcentaje de la remuneración base que se agrega a ella, participa así de sus mismas condiciones, lo que también ocurre con el bono nocturno y bono por turnos nocturnos en el mes, que según la cláusula décimo séptima del contrato colectivo son porcentajes fijos del sueldo base o del valor de las horas laboradas de noche con las cuales se bonifica la remuneración; el bono compensatorio, equivalente al incremento previsional de los trabajadores ingresados después del año 1981, siendo porcentaje también de la remuneración base y, finalmente, el bono de ajuste, o beneficio de valor fijo que se paga mensualmente, por lo que también reúne los requisitos del sueldo.

De esta forma, si consideramos que de acuerdo a las estipulaciones contractuales comentadas y demás antecedentes analizados, tanto el base como el incremento previsional, el bono nocturno y el bono por turnos nocturnos en el mes, el bono compensatorio y el bono de ajuste consisten en sumas

en dinero, pagadas por periodos iguales, fijados en el contrato, por la prestación de los servicios, forzoso resulta concluir que revisten el carácter de sueldo y, consecuentemente, deben ser considerados para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo.

Respecto del denominado bono de antigüedad, tal como se analizó en párrafos anteriores, al tenor del contrato colectivo se paga en seis cuotas mensuales, por lo que no es un beneficio que se pague mes a mes, no fijándose la oportunidad de su pago, por lo que no reviste las características del sueldo ya comentadas, lo que no permite considerarlo para el cálculo de las horas extraordinarias.

En cuanto a si lo pagado por semana corrida debe igualmente computarse para el cálculo de las horas extraordinarias, cabe señalar que el inciso tercero, del artículo 45 del Código del Trabajo, que contiene el beneficio denominado semana corrida, dispone:

" Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de calcular las horas extraordinarias del inciso tercero del artículo 32 antes citado, de aquellos dependientes que en conformidad al sistema de remuneración convenida perciben remuneración diaria, debe considerarse lo pagado por los días domingo y festivos, que incidan en el respectivo período en que se liquiden las horas extraordinarias.

Dicho de otro modo, conforme a la norma en comento, procede adicionar a la base de cálculo de las horas extraordinarias aquella parte de la remuneración correspondiente a los días domingo y festivos que incidan en el período de pago de las mismas, que tenga el carácter de sueldo y que hubiese sido pagada por concepto de semana corrida.

3) En cuanto a si los estipendios por los cuales se formula la consulta deben ser considerados para el cálculo de la gratificación contractual, la cláusula segunda del contrato colectivo ya citado, dispone:

" A título de gratificación garantizada, sustitutiva de la legal, la empresa pagará a cada trabajador afecto una suma igual al 25% de su respectivo salario o sueldo base anual, sin tope. Dicho valor se pagará mensualmente, en doce cuotas por cada año".

De la cláusula antes citada se desprende que las partes han pactado una gratificación garantizada sustitutiva de la legal, y sin tope, ascendente al 25% del salario o sueldo base anual del trabajador pagadera en doce cuotas mensuales al año.

De este modo, al tenor de la cláusula, las partes han convenido de modo expreso que la gratificación se calculará sobre el salario o sueldo base anual del respectivo trabajador.

Ahora bien, el mismo contrato colectivo, en la cláusula anterior a la citada precedentemente, se preocupa de regular los sueldos y salarios base, señalando que:

" La Empresa reajustará, a contar del 01 de Enero de 1994, los sueldos o salarios bases vigentes al 31 de Diciembre de 1993 en un 100% de la variación experimentada por el I.P.C. entre el 1º de Octubre de 1993 y el 31 de Diciembre de 1993, más un 2% sobre este sueldo o salario reajustado.

" Los sueldos o salarios bases que una vez reajustados en la forma indicada precedentemente resultaren inferiores a \$90.000.- mensuales o \$3.000 diarios, según corresponda, se aumentarán a dichos montos.

" Para todos los efectos se entenderá por salario base mensual, el salario base diario multiplicado por 30.

" Adicionalmente, se reajustarán, a contar del 01 de Enero de 1995, los sueldos o salarios bases vigentes a esa fecha en un 1%".

De este modo, y acorde con lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil, en orden a que conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras, forzoso resulta concluir que si las mismas partes precisaron la base de cálculo de la gratificación garantizada, al señalar que para tales efectos se consideraría el salario o sueldo base anual del trabajador, el que ha sido regulado y tratado en el mismo contrato colectivo, no procede incluir para la determinación de dicha gratificación los demás estipendios por los cuales se consulta, que no correspondan al sueldo o salario base que perciben los trabajadores afectos al contrato, aún cuando pudieren constituir sueldo desde el punto de vista jurídico atendidas sus características.

De esta manera, para el cálculo de la gratificación garantizada pactada en el contrato colectivo de la especie, sólo procede considerar el sueldo o salario base, y no los demás estipendios que perciban los trabajadores.

Con todo, cabe agregar que si pagada la gratificación convencional garantizada de acuerdo a la forma estipulada en el contrato, resulta ser de monto inferior a la gratificación legal contemplada en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, deberá completarse la diferencia a fin de dar cumplimiento a lo exigido en la ley, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 46 del mismo Código, y de la reiterada doctrina de este Servicio, consagrada entre otros, en Ord. Nº 4830/190, de 15.07.86.

4) En cuanto a si los estipendios a que refiere la consulta deben ser considerados para el cálculo de la indemnización convencional por años de servicio, cabe expresar que la cláusula séptima, letra b) del contrato colectivo, precisa que la indemnización allí pactada se calculará considerando el sueldo o salario base del respectivo trabajador, ya sea que se trate de dependientes contratados con anterioridad al 30 de septiembre de 1982 o con posterioridad a esta fecha, circunstancia que influye para la cantidad de días que se indemniza pero no así para la base de cálculo, que permanece la misma.

Ahora bien, en la especie, debe estarse a lo acordado por las partes en materia de base de cálculo del beneficio, toda vez que éste no se refiere a la indemnización legal por años de servicio en los casos que esta procede, según el artículo 161 del Código del Trabajo, y cuya base de cálculo está en el artículo 163, sino que se ha pactado para eventos distintos respecto de los cuales la ley no contempla indemnización, como ocurre ante las circunstancias descritas en la letra A) de la misma cláusula séptima del contrato, que son, a saber: retiro por jubilación, por fallecimiento y retiro voluntario.

De este modo, no siendo la indemnización por años de servicio contenida en el contrato colectivo sustitutiva de un beneficio regulado por la ley, no corresponde que la base de cálculo de la misma sea interpretada en forma distinta de la acordada por las partes, esto es, que se le incorpore otros estipendios que perciben los trabajadores que no sean el sueldo o salario base, que han sido precisados en el mismo contrato colectivo, dado que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 1560 del Código Civil, conocida claramente la intención de los contratantes debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras.

De esta suerte, la indemnización convencional de que se trata, debe calcularse tomando en consideración exclusivamente el sueldo o salario base, excluyéndose los demás beneficios que se mencionan en los puntos 1) y 2) del presente informe.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds.:

1) Los beneficios denominados base, bono nocturno y bono por turnos nocturnos en el mes, del contrato colectivo de 14.12.93, suscrito entre la Empresa Hoechst de Chile Química y Farmacéutica Ltda. y el Sindicato de Trabajadores Nº 4, deben ser considerados para el cálculo de la semana corrida.

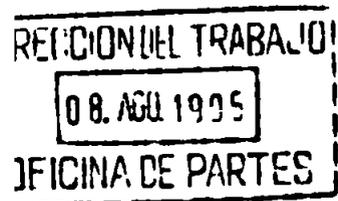
Por el contrario, no procede considerar para tales efectos los beneficios bono de antigüedad, incremento previsional, bono compensatorio y bono de ajuste.

2) Todos los estipendios antes mencionados, con excepción del bono de antigüedad, procede considerarlos para el cálculo del pago de horas extraordinarias, dado que constituyen sueldo, como también corresponde hacerlo con lo pagado por concepto de semana corrida, en el período en que incidan tales horas.

3) La gratificación convencional garantizada pactada en el mismo contrato debe calcularse sólo sobre el sueldo o salario base, sin perjuicio de lo prevenido en cuanto a su monto, de resultar inferior al de la gratificación legal, y

4) La indemnización convencional por años de servicio, pactada también en el contrato, procede que se calcule igualmente sólo sobre el sueldo o salario base, excluyéndose los demás beneficios a que se alude en el presente informe.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/nar

Distribución:

Jurídico
Partes
Control
Boletín
Deptos. D.T.
Subdirector
U. Asistencia Técnica
XIII Regiones