



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K15430(3570)2015

JURIBICO

2990

ORD. N°

MAT.: Calificación de bonos para efectos de liquidación de horas extraordinarias.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 24.05.2016.
2) Oficio N° 380, de IPT de Maipo, de 27.04.2016.
3) Oficio N° 1594, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 17.03.2016.
4) Oficio N° 1593, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 17.03.2016.
5) Correo electrónico dirigido a Sindicato recurrente, de 09.03.2016.
6) Presentación de Sindicato de Trabajadores de Sadeven Ingeniería S.A., de 18.12.2015.

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

3 JUN 2016

A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE SADEVEN INGENIERÍA S.A.
OCHAGAVÍA N° 11041
SAN BERNARDO/

Por la presentación del antecedente 6), se consulta sobre la legalidad de incorporar a la base de cálculo de las horas extraordinarias, los bonos de asistencia y de responsabilidad.

Se solicitaron a la empleadora y a la Inspección correspondiente informes mediante los Oficios de antecedentes 3) y 4); se ha acompañado al Oficio de antecedente 4) el informe de fiscalización requerido, en tanto, la empleadora no ha dado respuesta a la misiva de esta Dirección.

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

En lo que interesa, el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, deja establecido que *"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria..."*.

A su vez, la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, también en lo que interesa, califica al "sueldo" de remuneración y lo define como "el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo...".

Así, conforme al Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96, entre otros, una remuneración o beneficio para que sea calificado de "sueldo" debe reunir las siguientes condiciones copulativas:

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

Corresponde en consecuencia, examinar si los bonos en que incide la consulta reúnen los requisitos para considerárseles "sueldo", y por tanto, si deben formar parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Constan del informe de fiscalización que se acompaña al Oficio de antecedente 1), las siguientes cláusulas suscritas por las partes:

"c) Se asignará **Bono de Asistencia** a personal con cargos de Ayudante, Ayudante Avanzado, Maestro, Maestro Primera, Maestro Segunda, Maestro Mayor y Chofer, el cual dependerá de las siguientes condiciones y el trabajador se compromete a cumplir con ellas para optar a esta bonificación.

- i. Trabajador asistirá a las dependencias los días laborales del mes, y en casos de trámites personales y/o urgencias, solicitará a su jefatura directa el permiso correspondiente, con el objeto de validar el bono de asistencia, y ser pagado en proporción a los días trabajados.
- ii. Días de vacaciones tomados, realizará descuento proporcional al cálculo del bono de asistencia.
- iii. Falta sin justificación a su horario laboral, automáticamente genera la pérdida de esta bonificación.
- iv. Atrasos sobre las 3 horas mensuales, automáticamente genera la pérdida de esta bonificación.
- v. Cuando el trabajador hace mal uso de los permisos otorgados, cuando éstos son medios días.
- vi. El bono será de un valor de \$36.200 impositivos y no será tácito, debido a que será variable durante el año y se basará para su cálculo al IPC del mes anterior, el IPC no acumulable, su modo de cálculo es: bono base * factor del mes, el factor puede ser visto directamente en página del Servicio de Impuestos Internos".

"d) Se asignará **Bono de Responsabilidad** a personal con cargo de **Maestra Primera, Maestro Superior, equivalente a \$31.310 imposables, el cual no será cancelado si suceden las siguientes situaciones:**

- i) El no cumplimiento de liderazgo frente a un grupo de trabajadores, en caso de designaciones para armado.
- ii) Cuando el trabajador hace mal uso de los permisos otorgados, cuando éstos son medios días".

De la lectura de estas cláusulas, se infiere con claridad que estos bonos se pagan en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato y responden ciertamente - ambos - a una prestación de servicios. Requiere sin embargo de explicación más detallada, el que estos bonos signifiquen **estipendios fijos**.

No obstante, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que este requisito no significa que las partes hayan acordado una suma de dinero única, específica y determinada, sino basta que se haya pactado la forma de liquidar y establecer el monto del beneficio, lo cual le da el carácter de "fijeza" al mismo. Así, "esta Dirección del Trabajo ha dejado establecido que el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos" (Dictamen N° 1207/75, de 22.03.93, citado por el Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96).

Atendiendo la consulta sobre deudas retroactivas formulada por el Sindicato recurrente, es preciso puntualizar que a lo adeudado por el empleador deberán aplicárseles los reajustes e intereses contemplados por el artículo 63 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas y razones precedentes, cúmpleme manifestar a Uds. que los bonos individualizados en su presentación jurídicamente son "sueldo", y por tanto, deben incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
 - Sadeven Ingeniería S.A.
- Ochagavía 11041, **San Bernardo/**