



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E34612(1953)2019

Jurídico

0220

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sueldo base. Horas extraordinarias. Base de cálculo.
Remite antecedentes para calificación.

RESUMEN:
Esta Dirección carece de los antecedentes suficientes para determinar si los beneficios por los que se consulta son constitutivos de sueldo. Sin perjuicio de lo cual se remiten los antecedentes a la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó.

ANTECEDENTES:
1) Revisión de 08.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2) Presentación de 26.08.2019, de Sindicato de Trabajadores Komatsu Chile S.A. Establecimiento Cerro Negro Norte.

SANTIAGO,

10 FNE 2020

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES KOMATSU CHILE S.A.
ESTABLECIMIENTO CERRO NEGRO NORTE
CALLE ANACLETO GONZÁLEZ ESQUINA FELIPE RIVERA S/N
VILLA ELEUTERIO RAMÍREZ
COPIAPÓ**

Mediante presentación del antecedente 2), solicita un pronunciamiento jurídico de esta Dirección tendiente a determinar la naturaleza jurídica de los beneficios denominados Bono cero daño, Bono por operación y manipulación de equipos, Bono incentivo de disponibilidad y Bono tuno noche, pactados en el convenio colectivo vigente entre ese Sindicato y su empleadora el 27 de abril de 2017, vigente hasta el 24 de abril de 2020.

Señala que la finalidad de su solicitud es determinar si los beneficios referidos se incluyen en la base de cálculo del monto de compensación de los días festivos trabajados por los trabajadores de esa faena, afiliados a ese Sindicato consultante, que se desempeñan en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

Añaden que han enfrentado con su empleador diferencias relativas a los conceptos que se deben considerar para efectos de establecer la base de cálculo para determinar el monto de la compensación de los días festivos trabajados y que luego de sostener una serie de reuniones en el mes de noviembre del año 2018 el empleador les propuso terminar dicha controversia con una transacción extrajudicial, proponiendo considerar para los efectos mencionados el Bono Faena Cerro Negro Norte y el Bono Faena Corporativo, documento al cual estimaron no acceder.

Al respecto debe hacerse presente, en forma previa, que las resoluciones que autorizan sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en

virtud de las facultades que al Director del Trabajo confiere el artículo 38 del Código del Ramo establecen expresamente que los días festivos que incidan en el ciclo de trabajo no se entienden comprendidos en el ciclo de descanso del mismo, por lo que deberán ser compensados o remunerados en la forma prevista en el artículo 32, inciso tercero del citado cuerpo legal, disposición que a la letra establece:

“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. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”.

Como se aprecia de la norma en comento, la base de cálculo de las horas extraordinarias está constituida por el sueldo del trabajador, por lo que la resolución de la consulta planteada implica determinar si los beneficios que describen pueden ser calificados jurídicamente como tal.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que la jurisprudencia administrativa institucional vigente, contenida, entre otros, en Dictamen N°3152/63 de 25.07.2008, el que ha precisado que:

“una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;*
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.*
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,*
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.*

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo”.

Ahora bien, mediante Dictamen N°3662/53 de 17.08.2010, esta Dirección complementó y precisó la doctrina antes citada acerca de concepto de sueldo, refiriéndose a los requisitos de fijeza y al que establece que el estipendio de que se trate debe responder a la prestación de los servicios en una jornada ordinaria de trabajo, señalando al respecto que: *“ el carácter fijo del sueldo deriva de la circunstancia de que su percepción está subordinada únicamente a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, con prescindencia de otros componentes relacionados con la productividad del trabajador”.*

Por su parte, la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha considerado que reviste el carácter de remuneración fija, tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo con las bases numéricas consignadas en dicho instrumento.

La jurisprudencia institucional señala a modo ejemplar, que así ocurriría tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.

La misma doctrina ha precisado, en relación al requisito que exige que el sueldo responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, que el hecho de 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 ejemplar, los que son establecidos en relación a 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.

Finalmente, en relación con el requisito en análisis, cabe agregar que la exigencia que el mismo establece en orden a que el sueldo debe responder a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, se encuentra referida exclusivamente a que el trabajador esté afecto o sujeto a una jornada de tal carácter, sea ésta de carácter total o parcial y no al cumplimiento efectivo del total o parte de esta.

Pues bien, en la especie, según se desprende de los antecedentes recabados en torno al asunto planteado, Uds. mantienen con su empleador una controversia acerca de si los beneficios objeto de su consulta, deben ser considerados para efectos de establecer la base de cálculo para determinar el monto de la compensación de los días festivos trabajados, y que luego de sostener una serie de reuniones en el mes de noviembre del año 2018, la empresa les propuso terminar dicha controversia con una transacción extrajudicial, proponiendo considerar para los efectos mencionados el Bono Faena Cerro Negro Norte y el Bono Faena Corporativo, documento al cual estimaron no acceder exponiéndole sus razones para ello por escrito, atendido que los referidos beneficios para ustedes constituyen sueldo.


Por su parte, con fecha 09 de julio de 2019, su empleador dio respuesta a su solicitud, exponiendo sus razones para la exclusión de los Bonos cero daño, Bono por operación y manipulación de equipos, Bono incentivo de disponibilidad y Bono turno noche, argumentando que los mismos son de naturaleza especialmente variable y en el caso del primero su obtención por parte de los dependientes depende de su comportamiento, por tanto no responde a la prestación de los servicios dentro de la jornada ordinaria y avaluándose, además, de manera colectiva; respecto del segundo agrega que su devengo depende de que se opere los equipos señalados en la cláusula pactada; el tercero, estaría vinculado a la productividad del trabajador y acerca del último, menciona encontrarse a la espera de lo que resuelva la reclamación judicial de una multa aplicada a su respecto.


Cabe señalar que sobre la materia en consulta se practicó la Fiscalización N°0301.2019.437, en la que se aplicó sanción 4208/2019/13 por no incluir el bono nocturno, la cual fue dejada sin efecto por el Tribunal del Trabajo de Copiapó, por error de hecho.

Al tenor de lo expuesto en los acápites que anteceden, preciso es convenir que, en la especie, este Servicio carece de los antecedentes suficientes para determinar si los beneficios por los que se consulta son constitutivos de sueldo, razón por la cual copia de este Ordinario con sus antecedentes son remitidos a la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, con el objeto que dicha oficina verifique directamente y en terreno si los estipendios, bono cero daño; bono por operación y manipulación de equipos; bono incentivo de disponibilidad y bono turno noche, pactados en el convenio colectivo de 27.04.2017, reúnen las características para ser considerados en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que esta Dirección carece de los antecedentes suficientes para determinar si los beneficios por los que se consulta son constitutivos de sueldo. Sin perjuicio de lo cual se remiten los antecedentes a la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/MOP
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- IPT Copiapó