

1830

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: El "bono de producción", pactado en la cláusula tercera del anexo de contrato de trabajo, suscrito entre Maderas Campanarios Ltda. y los trabajadores de ésta, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

ANT.: 1) Instrucciones de 24.04.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ordinario N° 176, de 10.02.2014, de Inspector Provincial del Trabajo, Ñuble- Chillán.
3) Ordinario N° 4888, de 17.12.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
4) Ordinario N° 2312, de 04.12.2013, de Director Regional del Trabajo (S), Región del Bio-Bio.
5) Presentación de 14.11.2013, de Sindicato de Empresa Maderas Campanario Ltda. y Empresa Maderas Campanario Ltda.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE EMPRESA MADERAS CAMPANARIO LTDA Y
EMPRESA MADERAS CAMPANARIO LTDA.
FUNDO SAN LUIS S/N
YUNGAY
CONCEPCIÓN/

19 MAY 2014

Mediante presentación del antecedente 5), Uds. han solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección en orden a determinar si para efectos de calcular el sobresueldo de los trabajadores de la empresa Maderas Campanario Ltda., procede considerar el estipendio denominado "Bono de Producción", pactado en la cláusula tercera de anexo del respectivo contrato de trabajo.

Al respecto, la referida empresa hace presente que si bien la fórmula que determina dicho beneficio es de carácter fijo, el resultado de éste es esencialmente variable, por cuanto depende de una serie de factores, de tal naturaleza, que en su conjunto permiten determinar el monto del aludido bono, pudiendo incluso llegar a ser cero en un determinado mes.

Agrega, que entre las partes existe un pacto expreso, que establece que *“La producción realizada en jornada extraordinaria, no será considerada en el total de pulgadas producidas, por cuanto el trabajador recibe por este tiempo el valor correspondiente a las horas extras trabajadas”*. Es decir, se ha convenido excluir las pulgadas producidas durante las horas extras, lo que incluye un factor variable.

Por su parte, el Sindicato de trabajadores de la empresa Maderas Campanario Ltda. sostiene que el bono de producción de que se trata cumple con todos los requisitos para ser considerado sueldo, conforme al inciso 3º del artículo 32, en relación al artículo 42 letra a), ambos del Código del Trabajo, esto es, un estipendio fijo, que se paga en dinero y en periodos iguales determinados en el contrato y, cuya causa es la prestación de servicios.

Finalmente, señala que la fijeza del estipendio se encuentra determinada por la propia fórmula de cálculo, que permite cada mes, determinar el monto del bono de producción de cada trabajador.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, 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. 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.”

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiera convenido.

De este modo, para los efectos del citado cálculo, deberá previamente determinarse el concepto de sueldo, recurriendo para ello al precepto legal contenido en el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, que en lo pertinente prescribe:

“Constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y 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, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10...”

Del precepto legal anotado se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

Esta última circunstancia, permite concluir que el referido bono de producción carece del elemento de fijeza que le da a un determinado estipendio el carácter de sueldo, por cuanto dicho elemento, conforme a la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en el citado dictamen N° 3662/053, de 17.08.2010, 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.**

A mayor abundamiento, en relación a que debe entenderse por remuneraciones variables, William Thayer A. y Patricio Novoa F., en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" (Derecho individual de Trabajo, Tomo III, 5ª edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, 2008. Pág. 162), han sostenido que dicha remuneración "*está condicionada a la ocurrencia de ciertos hechos condicionante que pueden o no verificarse, y cuya magnitud no es previsible de antemano*".

A su vez, Gabriela Lanata Fuenzalida, en su libro "Contrato Individual de Trabajo" (Cuarta edición actualizada, Editorial Legal Publishing, 2010. Pág. 169), ha señalado que "*Es aquella cuyo pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos, es decir, a condiciones que pueden o no ocurrir y cuya magnitud es imprevisible*".

Por consiguiente, y sobre la base de los antecedentes tenidos a la vista, posible es convenir que, en la especie, el denominado bono de producción no reúne los requisitos copulativos señalados en párrafos precedentes que otorgan a un estipendio el carácter de sueldo, puesto que, tal como fue señalado, carece del elemento de fijeza, al hallarse subordinado al rendimiento del trabajador en la ejecución de sus labores, es decir a un hecho que puede o no acaecer.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que el "bono de producción", pactado en la cláusula tercera del anexo de contrato de trabajo, suscrito entre Maderas Campanarios Ltda. y los trabajadores de ésta, no reviste el carácter de sueldo, y, por ende, no debe incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Saluda a Ud.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JPOC/SOG/ACG
 Distribución:

- Jurídico – Partes - Control.
- Dirección Regional del Trabajo, Región del Bio-Bio.
- sindicatomadecam@gmail.com