

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 15167(885)/98

0316

019

ORD. No _____/_____/

MAT.: El incentivo de producción que percibieron los trabajadores de las secciones Mantención, Taller, Bodega Materias Primas, Despacho e Instalaciones Muro Cortina de la empresa Ingewall S.A. en virtud del contrato colectivo de 30.05.96 y el incentivo a la eficiencia que actualmente perciben los mismos trabajadores conforme al contrato colectivo de 29.-05.98, son beneficios de carácter variable que no integran la base de cálculo de las horas extraordinarias.

ANT.: Presentación de Sindicato de Ingewall S.A., de 26.08 98.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 32 inciso 3° y artículo 42 letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictamen N° 3995/198, de 20.-06.95.

SANTIAGO, 18 ENE 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES SINDICATO DE INGEWALL S.A.
AYSEN N° 244
M A C U L/

Se consulta si el incentivo de producción y un incentivo de eficiencia contemplados en dos contratos colectivos sucesivos pero distintos, sirven de base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Sobre la materia, el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo 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".

A su vez, sobre el concepto sueldo, la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo establece:

"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,..."

Por lo tanto, para que un estipendio sea calificado de sueldo y sirva de base para el cálculo de las horas extraordinarias, debe reunir las siguientes características:

- a) Debe tratarse de un estipendio fijo;
- b) Debe pagarse en dinero;
- c) Debe pagarse en períodos iguales determinados en el contrato, y
- d) Debe tener como causa la prestación de servicios.

Así entonces, corresponde calificar los incentivos de producción y de eficiencia en que incide la consulta, a objeto de precisar si reúnen estas condiciones propias del sueldo que permitan su cómputo para el efecto del pago de las horas extraordinarias.

En este sentido, el Anexo N° 3 del contrato colectivo suscrito por el Sindicato de trabajadores y su empleadora Ingewall S.A. el año 1996, precisó la modalidad de cálculo del incentivo de producción producido señalando:

"2.- El Incentivo de Producción se pagará junto con la liquidación mensual de remuneraciones, considerando como base de cálculo la producción de aluminio del mes que se está liquidando; para ello se confeccionará un calendario de cierre para cada mes.

"3.- La siguiente fórmula de cálculo será la que se considere para determinar este porcentaje de Incentivo:

$$IP = 0.005 * P - 38$$

*"Donde: IP es el Incentivo Porcentual
P es la producción en kilos
ingresada a bodega.*

"Esta fórmula será aplicable solamente a niveles de producción iguales o superiores a 9.000.- kilos y hasta un tope de 20.000.- kilos mensuales, es decir, producciones inferiores a 9.000.- kilos no dan derecho a Incentivo de Producción, así mismo, si la producción excede de 20.000.- kilos, la empresa estará obligada a pagar Incentivo sólo hasta esa cantidad de kilos.-

"5.- Los rechazos realizados por Control de Calidad no forman parte de la producción neta y obviamente no constituyen Incentivo".

El examen de las estipulaciones anotadas permite concluir que el monto del beneficio a que ellas se referían era de carácter esencialmente variable, pudiendo, incluso, dejar de percibirse si no se alcanzaba la meta mínima que en ellas se indicaba o si se excedían los 20.000 kilos de producción.

Por otra parte, la cláusula segunda acápite 2.2 del contrato colectivo suscrito el año 1998 entre las mismas partes, establece en los siguientes términos el incentivo de eficiencia:

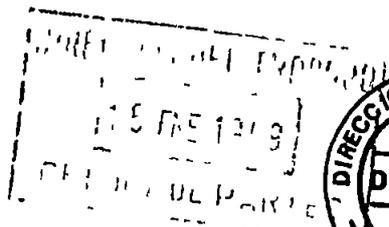
"Adicionalmente al sueldo base los trabajadores de las secciones: Mantención, Taller, Bodega Materias Primas, Despacho e Instalaciones Muro Cortina, percibirán un incentivo a la eficiencia, considerando como base tope los montos pagados durante el año 1997, por concepto de bono de producción y cuya metodología de cálculo se indica a continuación".

Consta de esta metodología, que este incentivo depende, a lo menos, de cinco factores o variables que de no alcanzarse los supuestos que se precisan en el contrato colectivo, tienen valor cero, esto es, estas normas no aseguran que siempre se percibirá un incentivo mínimo base, como tampoco aseguran el mismo monto mes a mes.

Ahora bien, debiendo reunir estos beneficios las cuatro condiciones señaladas precedentemente para ser considerados sueldo, y por tanto, integrante de la base de cálculo de las horas extraordinarias, se advierte en realidad que ninguno de estos dos beneficios reúne la condición de ser estipendios fijos, por lo que resulta forzoso concluir que no deben ser tomados en consideración para el cálculo del sobresueldo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales precedentes, cúmpleme manifestar a Uds. que el incentivo de producción que percibieron los trabajadores de las secciones Manutención, Taller, Bodega Materias Primas, Despacho e Instalaciones Muro Cortina de la empresa Ingewall S.A. en virtud del contrato colectivo de 30.05.96 y el incentivo a la eficiencia que actualmente perciben los mismos trabajadores conforme al contrato colectivo de 29.05.98, son beneficios de carácter variable que no integran la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.