

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 13819(815)/98

ORD. N^o 4725 / 331 /

MAT.: 1) Las horas extraordinarias laboradas por trabajadores cuyo sistema remuneracional está compuesto por un sueldo base mensual inferior al ingreso mínimo y por comisiones, deben calcularse solamente en relación al monto correspondiente al sueldo, excluyéndose, por ende, las sumas que correspondan a comisiones, no siendo jurídicamente procedente considerar, para estos efectos, un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo.
2) No resulta jurídicamente procedente compensar las horas laboradas en exceso a la jornada ordinaria semanal con días de descanso o tiempo libre.

ANT.: Presentación de sres. directores Sindicato N^o 2 de Trabajadores de la Empresa Falabella S.A.C.I., de fecha 20.08.98

FUENTES:
Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3^o, 42 letra a) y 30.

CONCORDANCIAS:
Ords. N^o 2803, de 06.06.84; 9093/209, de 11.12.90; 151/2, de 10.01.94; 4812/230, de 17 - 08.94 y 1862/102, de 14 04.97

SANTIAGO, -6 OCT 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. CLAUDIO PALAMARA C.,
VICTOR BERRIOS L., SUSANA ROSAS V. Y
FRANCISCO DEL CANTO S.
SINDICATO N^o 2 DE TRABAJADORES DE LA
EMPRESA FALABELLA S.A.C.I.
AHUMADA 236, 10^o Piso
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en relación a las siguientes materias:

1) Si resulta aplicable, tratándose de un sistema remuneracional consistente en sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual y comisión, la doctrina contenida en Dictamen Nº 4812/230 de 17.08.94, relativa a la forma de calcular las horas extraordinarias de los dependientes afectos a un sistema remuneracional consistente en sueldo base mensual inferior al ingreso mínimo y tratos.

2) Si procede compensar las horas extraordinarias con días de descanso o tiempo libre.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 32 inciso 3º del Código del Trabajo, prescribe:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% 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 en relación al sueldo que se hubiere 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 establece:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos 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 legal anotado se infiere que una remuneración debe ser calificada como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

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, y

4) Que responda a una prestación de servicios.

De lo anterior 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 de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan dichas condiciones.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto y en conformidad a la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 4812/230, de 17.08 94 es posible concluir que en el caso en estudio, tratándose de aquellos trabajadores que se encuentran afectos al sistema remuneracional consistente en un sueldo base mensual inferior al ingreso mínimo y comisiones, el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse considerando sólo el referido sueldo base mensual, que cumple con los requisitos establecidos por el artículo 42 letra a) antes citado, por estar estipulado en forma fija, efectuarse su pago en dinero, en periodos iguales y tener su origen en la prestación de servicios, debiendo prescindirse para estos efectos, de las referidas comisiones, por tratarse de remuneraciones variables y no de estipendios fijos.

No obstante lo expresado en el párrafo precedente, atendida la circunstancia que los trabajadores en cuestión perciben un sueldo base mensual inferior al ingreso mínimo y comisiones, cabe hacer presente que, de acuerdo con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Nº 3627/215, de 22.07.93, las horas de sobretiempo laboradas por dichos dependientes deben calcularse en relación al referido sueldo base mensual pactado, no resultando jurídicamente procedente considerar para estos efectos un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo.

Por último, cabe agregar que de conformidad al Ord. Nº 1862/102, de 14.04.97, este Servicio ha resuelto precisamente que las horas extraordinarias laboradas por trabajadores remunerados con sueldo y comisión, deben calcularse solamente en relación al monto correspondiente al sueldo, excluyéndose, por ende, las sumas correspondientes a las comisiones

2) En cuanto a la segunda consulta formulada, cabe hacer presente que el artículo 30 del Código del Trabajo, prescribe:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada ordinaria legal o sobre la pactada, si ésta fuese menor a la legal, constituye jornada extraordinaria de trabajo.

Ahora bien, del artículo 32 inciso 3º, antes transcrito, se infiere que el legislador ha dispuesto en forma imperativa que las horas extraordinarias deben ser pagadas con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, debiendo, además, liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo

De consiguiente y de conformidad a la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida en dictamen Nº 2803 de 06.06.84, forzoso es convenir que el empleador está obligado a remunerar las horas trabajadas en exceso a la jornada ordinaria semanal con el recargo correspondiente, por lo cual no resulta jurídicamente procedente compensarlas con días de descanso o tiempo libre.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) Las horas extraordinarias laboradas por trabajadores cuyo sistema remuneracional está compuesto por un sueldo base mensual inferior al ingreso mínimo y por comisiones, deben calcularse solamente en relación al monto correspondiente al sueldo, excluyéndose, por ende, las sumas que correspondan a comisiones, no siendo jurídicamente procedente considerar, para estos efectos, un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo.

2) No resulta jurídicamente procedente compensar las horas laboradas en exceso a la jornada ordinaria semanal con días de descanso o tiempo libre.

Saluda a Ud.,



 DIRECCION DEL TRABAJO
 06 OCT 1998
 OFICINA DE PARTES
 MARIA ESTER FERES NAZABALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

CRL/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Empresa Falabella S.A.C.I.