

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 00/073(362)/98

K. 015398(889)/98

ORD. N^o 5849 / 387 /

MAT.: a) Las remuneraciones denominadas "bono cargo" (horas extraordinarias garantizadas) y "bono nocturno", pactadas en los artículos 6, letra a) y 8, número 2 respectivamente, del contrato colectivo vigente entre la Empresa "Cosem Ltda." y el Sindicato Nacional constituido en la misma, revisten el carácter de sueldo, en los términos que dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, debiendo ser incluidas en el cálculo del sobretiempo respectivo.

b) Los beneficios remunerativos denominados "sobresueldo", "bono cargo" y "bono nocturno", pactados en los artículos 6, letra a) y el artículo 8, número 2, respectivamente, del contrato colectivo vigente, no corresponden al sueldo base establecido por las partes como base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5 del contrato colectivo respectivo.

ANT.: 1) Presentación del Sindicato Nacional de Empresa Cosem Ltda., de fecha 23.04.98.
2) Presentación complementaria del Sindicato Cosem Ltda., de fecha 01.09.98.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N^o 2447/114, de 25.-04.94.

SANTIAGO, 26 NOV. 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. AVELINO JARA C.
PRESIDENTE DEL SINDICATO NACIONAL DE
EMPRESA COSEM LTDA.
COCHRANE 373, 2^o PISO
VALPARAISO/

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de la forma de calcular por parte de la Empresa Cosem Ltda. las remuneraciones correspondientes a jornada extraordinaria y gratificación garantizada, especialmente en lo

referido a incluir dentro de dichos conceptos distintos beneficios laborales tales como "bono cargo" y "bono por turno de noche", contemplados en el contrato colectivo vigente entre la empresa Cossem Ltda. y el Sindicato Nacional de Empresa Cossem Ltda.

En primer lugar, se consulta si los bonos denominados "cargo" y "nocturno", convenidos en los artículos 6, letra a, y 8, número 2, letra a, corresponde ser considerado como parte del sueldo convenido, a efectos de su inclusión en la base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias, en conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo.

En segundo lugar, se consulta si las remuneraciones denominadas "horas extraordinarias garantizadas" (bono cargo), "bono nocturno", y "sobresueldo", corresponde que sean incluidas para efectos del cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5 del contrato colectivo señalado.

Al respecto cumpla en informar a Ud.
lo siguiente:

El inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, señala:

"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".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse a base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual 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 anotado se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne 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.

Concordando las disposiciones en comento, es posible afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador, que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces determinar, previamente, si el estipendio por el cual se consulta puede ser calificado sueldo para los efectos de resolver si el mismo debe o no ser considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Así en primer lugar, en lo referido a la consulta sobre la inclusión del denominado "bono cargo" y el "bono nocturno", en la base de cálculo de las horas extraordinarias, cabe efectuar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, respecto del denominado "bono cargo", contemplado, según señala la presentación, bajo la denominación de horas extraordinarias garantizadas, cabe señalar que se encuentra contenido en el artículo 6 letra a), del contrato colectivo, en los siguientes términos:

"Para todos los efectos de este Artículo las Horas Extraordinarias se calculan con el 50% de recargo que establece la Ley.

"a) Los trabajadores involucrados en el presente Contrato Colectivo que tienen incorporados en sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo, horas extraordinarias garantizadas, mantendrán durante la vigencia de este contrato colectivo la misma cantidad de horas garantizadas, las que se utilizarán en la forma que se señala en las letras siguientes. El Anexo 1 columna horas extraordinarias, indica la cantidad de horas extraordinarias garantizadas por cada trabajador".

De la norma convencional transcrita se sigue que el denominado beneficio de horas extraordinarias garantizadas, corresponde al pago de una remuneración de carácter mensual, de monto fijo, de acuerdo a un anexo del contrato colectivo, que determina de manera permanente la cantidad que por concepto de este beneficio va a recibir cada trabajador, y que tienen como causa directa la prestación de servicios.

En lo que respecta al bono "por turno de noche", se encuentra contemplado bajo la denominación de "bono de colación", en el artículo 8 número 2, letra a), del contrato colectivo citado, que dispone lo siguiente:

"Bono de Colación Especial.

"Compatible con la colación del Número 1, el Bono de Colación de este número tendrá un valor de \$2.236.- y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes, las veces que se necesario de acuerdo con las siguientes condiciones:

"a) A los trabajadores cuyo Contrato Individual de Trabajo es en base a Turnos portuarios, cuando les corresponda trabajar terceros turnos, (de 23.00 a 06.30 horas)".

Al respecto cabe señalar, que se trata de una suma fija, a saber \$2.236, que se paga mes, y cuyo supuesto para su generación corresponde a la prestación de servicios en jornada nocturna, esto es, tienen derecho a este recargo, cada vez, que los trabajadores deban cumplir las jornadas en los horarios establecidos contractualmente como de prestación de servicios nocturnos.

De consiguiente, si consideramos que conforme a las estipulaciones contractuales antes transcritas y comentadas, tanto el bono nocturno señalado, como el beneficio de las horas extraordinarias garantizadas, consisten en sumas fijas de dinero, pagadas en períodos iguales y que responden a la prestación de servicios, forzoso es concluir que los mismos revisten el carácter de sueldo y, consecuentemente, deben ser considerados para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias de trabajo.

En segundo lugar, respecto de la consulta acerca de si debe incluirse en la base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5 del contrato colectivo señalado, los beneficios remunerativos de las horas extraordinarias garantizadas, bono cargo y sobresueldo, cabe señalar que, por tratarse de una gratificación convencional, la determinación de la base de cálculo debe efectuarse atendiendo a los términos utilizados por las partes en la cláusula respectiva.

En efecto, según señala la cláusula del artículo 5 del contrato colectivo vigente *"los trabajadores afectos a este contrato colectivo tendrán derecho a una gratificación anual equivalente a tres sueldos base mensuales, la que se cancelara existan o no utilidades líquidas en el giro de la empresa"*.

De esta manera, la base de cálculo de la gratificación convencional en referencia, debe restringirse al monto determinado por las partes, que en este caso en cuestión, corresponde al sueldo base determinado como tal por las partes en los respectivos contratos de trabajo, no debiendo incorporarse al cálculo de dicha remuneración, ningún otro estipendio que no sea lo que las partes han convenido como sueldo base en los contratos individuales respectivos.

Así lo han entendido expresamente las partes, que han señalado en el artículo 4 del contrato colectivo que *"se entiende por sueldo base, el estipendio fijo en dinero, pagado por mensualidades vencidas, determinado en el contrato individual de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios"*.

En consecuencia, como en el caso objeto de este pronunciamiento, se consulta por remuneraciones y beneficios laborales, tales como bono nocturno o horas extraordinarias garantizadas, convenidos en cláusulas contractuales colecti-

vas, de manera adicional y complementaria a los contratos individuales respectivos, cabe concluir que no corresponden a sumas que formen parte del sueldo base de los trabajadores pactados en los contratos individuales de trabajo, no debiendo, en consecuencia, incluirse como parte de la base de cálculo de la gratificación garantizada en el contrato colectivo señalado.

En conclusión, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, cabe concluir lo siguiente:

a) Las remuneraciones denominadas "bono cargo" (horas extraordinarias garantizadas) y "bono nocturno", pactadas en los artículos 6, letra a) y 8, número 2 respectivamente, del contrato colectivo vigente, revisten el carácter de sueldo, en los términos que dispone el artículo 32 del Código del Trabajo, debiendo ser incluidas en el cálculo del sobretiempo respectivo.

b) Los beneficios remunerativos denominados "sobresueldo", "bono cargo" y "bono nocturno", pactados en los artículos 6, letra a) y el artículo 8, número 2, respectivamente, del contrato colectivo vigente, no corresponden al sueldo base establecido por las partes como base de cálculo de la gratificación convencional garantizada, contemplada en el artículo 5 del contrato colectivo respectivo.

Saluda a Ud.,



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

JLUC/sda

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

Sres. Empresa Cosem Ltda.

