

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 10011(643)/96
S/K (914)/96

6920 324

ORD. NQ _____/_____/_____

MAT.: Los bonos de producción, asistencia, turno y bonificación mensual adicional por desayuno de \$5.413, contemplados en los contratos colectivos suscritos por Cormecánica S.A. y los Sindicatos de Trabajadores NQs. 1 y 2, no tienen la calidad de sueldo y no deben considerarse para el cálculo de las horas extraordinarias; el bono adicional de producción fijo de \$2.619 es sueldo y debe incluirse para liquidar éstas.

ANT.: 1) Presentación de Cormecánica S.A. y Sindicato de Trabajadores de 24.05.96.
2) Pase del señor Subdirector del Trabajo de 28.05.96.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32 inciso 3º y 42 letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictamen NQ 1207/75, de 22.-03.93, de esta Dirección.

SANTIAGO, **13 DIC 1996**

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES CORMECANICA S.A.
CAMINO SAN RAFAEL NQ 1769 - CASILLA 11-A
LOS ANDES/

Mediante la presentación del antecedente 1), se solicita a esta Dirección que emita un pronunciamiento sobre la procedencia de considerar para el cómputo de las horas extraordinarias, los bonos de producción, asistencia, turno y otras bonificaciones menores, que -las partes-, Cormecánica S.A. y los Sindicatos NQs 1 y 3, han incorporado a los contratos colectivos vigentes.

Al respecto, cúmpleme con hacer presente a Uds. que el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo prescribe:

"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 del respectivo período".

De esta disposición legal se infiere que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el 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".

De este precepto se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de 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.

Así entonces, todo aquel estipendio que cumpla con estas condiciones deberá servir de base de cálculo de las horas extraordinarias. Procede por lo tanto, comprobar si los bonos por los cuales se consulta reúnen estos requisitos.

Desde luego, todos ellos en forma manifiesta y notoria satisfacen las condiciones 2) y 3) -precedentes-, en atención a que estos beneficios -fuera de toda duda- se pagan en dinero y en períodos iguales y determinados en el contrato. Sólo resta establecer -en consecuencia-, si estos bonos son estipendios fijos y si responden a prestaciones de servicios.

Bono de producción.- Respecto al atributo de fijeza, el dictamen Nº 1207/75, de 22.03.93, de esta Dirección del Trabajo, ha dejado establecido que *"el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos"*.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes que se destacan en las presentaciones de la parte empleadora y de uno de los sindicatos de la empresa, y en particular, de la relación de factores de que dependen el monto de este bono y la forma de pago del mismo, se infiere con toda claridad que, no obstante encontrarse debidamente preestablecido el procedimiento para liquidar a cada trabajador mensualmente su respectivo bono de producción, el monto de éste **-numérica y específicamente-** no se encuentra precisado, debido a lo cual y no reuniendo este bono el requisito esencial de ser fijo para que pueda legalmente considerársele sueldo, tampoco **-en consecuencia-** puede servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias.

Con todo, el así denominado bono adicional de producción fijo y único, que la empleadora en su presentación manifiesta que asciende a la suma de \$2.619 **-monto cierto y determinado-** reúne el requisito de ser un estipendio fijo; como además, la estrecha relación de éste con el proceso productivo y sus resultados permite fundadamente sostener que este bono responde a la prestación de servicios, es dable concluir que este beneficio **-se reitera fijo y retribución a una prestación de servicios-** constituye sueldo y debe considerársele para el cálculo de las horas extraordinarias.

Bono de Asistencia.- Se señala en la presentación de la empleadora, que éste ascenderá a un 15% del sueldo base del trabajador en el caso que el dependiente no registre ausencias en el mes anterior; si la ausencia equivale a una jornada diaria de trabajo, sólo se tendrá derecho al 67% de este beneficio; si es superior a una jornada diaria y hasta el equivalente a dos, el porcentaje bajará al 34%; por sobre dos jornadas diarias de ausencia mensuales, se extingue el derecho a percibir este bono.

De la relación precedente se comprueba, que el monto de este beneficio es **variable** desde dos puntos de vista: desde luego, el hecho de que este bono sea un porcentaje del sueldo base de cada trabajador, significa que su monto varía en relación directa al número de tramos que tenga el ordenamiento de sueldos del personal; por otra parte, la diversa gama de **cumplimientos de la jornada**, desde aquellos dependientes que no tienen derecho a esta retribución hasta el dependiente que lo percibe en su totalidad **-esto es, 15% del sueldo base-**, define un segundo factor de variabilidad del monto de este bono.

Así entonces, este carácter variable del beneficio **-por este solo hecho-** impide que se le califique como sueldo, dado lo cual tampoco puede considerársele para el cálculo de las horas extraordinarias.

Bono por Turno.- Se reiteran las razones dadas en el acápite precedente, en orden a que el hecho de que este beneficio se defina en términos de un porcentaje del sueldo base de cada trabajador, y además, en función de la **extensión y oportunidad de los turnos -también variables-**, permite concluir con debido fundamento que este bono por turno no tiene el atributo de fijeza que exige la jurisprudencia para estimársele sueldo.

Consideración aparte merece la bonificación mensual adicional de \$5.413 -común para los Sindicatos 1 y 2- pues el hecho de que compense el desayuno que los dependientes no pueden servirse en su oportunidad debido a los horarios de estos turnos especiales, le resta la condición de ser una retribución a la prestación de servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia invocadas, cúmplame manifestar a Uds. que los bonos de producción, asistencia, turno y bonificación mensual adicional por desayuno de \$5.413, contemplados en los contratos colectivos suscritos por Cormecánica S.A. y los sindicatos de Trabajadores NQs. 1 y 2, no tienen la calidad de sueldo y no deben considerarse para el cálculo de las horas extraordinarias; el bono adicional de producción fijo de \$2.619 es sueldo y debe incluirse para liquidar éstas.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

SR/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Dptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo