



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 172820 (1112) (2022)

459

Jurídico.

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Base de cálculo horas extraordinarias. Bonos.
Calificación. Sueldo.

RESUMEN:

Verificándose de los antecedentes recabados que existen posturas divergentes y contrapuestas entre las partes respecto a la variabilidad de los bonos pactados a objeto que sirvan de base de cálculo de horas extraordinarias, resulta procedente su esclarecimiento mediante un procedimiento que requiera ponderación y prueba, con sujeción al procedimiento fijado en la ley, al tenor de lo indicado en el presente informe.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 14.03.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Correo electrónico de 26.12.2022 del Sr. [REDACTED] complementando información de parte de Sindicato de Trabajadores Empresa San José.
3. Correo electrónico de 21.11.2022, informando desistimiento de Sindicato de empresa de trabajadores unidos SUBUS Chile. S.A.
4. Desistimiento de Dictamen de 27.10.2022 de parte de Sindicato de Empresa de Trabajadores Unidos SUBUS Chile S.A.
5. Correo electrónico de 07.10.2022, evacúa traslado, de empresa SUBUS Chile S.A
6. Ord. N°1638 de 22.09.2022 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7. Instrucciones de 17.08.2022 y 26.12.2022 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
8. Presentación de 08.08.2022 de Sindicato de Trabajadores Empresa San José.

SANTIAGO,

31 MAR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA SAN JOSÉ
PRESIDENTE SINDICATO SAN JOSE
[REDACTED]
SANTIAGO

Mediante presentación señalada en el Ant.8), se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio, a fin de determinar si los denominados bonos de inspector de ruta o “bonos IR” y, “bono de responsabilidad”, deben ser considerados como base de cálculo de las horas extraordinarias para los trabajadores que indican, considerando que ambos cumplen a cabalidad las condiciones y requisitos señalados en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

Agrega, que el Bono I.R que afecta a los inspectores de ruta por un monto de \$60.000, reúne todas las características de sueldo, dado que: 1) es un estipendio fijo; 2) se paga en dinero; 3) se paga en períodos iguales determinados en el contrato; y 4) responde a una prestación de servicios. A su vez, en la medida que se cumplan los requisitos establecidos en los anexos de contrato referidos a asistencia, se devengará el total por \$60.000.

Del mismo modo, agrega el recurrente que el bono de responsabilidad, que afecta a los cargos de eléctrico, mecánico, vulcanizador, bombero, carrocerero, ayudante eléctrico, ayudante mecánico y ayudante carrocerero, por un monto de \$89.975, también reúne las condiciones de sueldo para ser considerado en la base de cálculo de horas extraordinarias, en la medida que el trabajador cumpla con la asistencia en la totalidad de días del respectivo mes en evaluación.

De la presentación anterior este Servicio, en garantía del principio de bilateralidad de los intervenientes, confirió traslado al empleador mediante documento del Ant.5), recibiéndose respuesta con fecha 07.10.2022. Al efecto, el empleador señala que ambos bonos por los que consulta el Sindicato, constituyen incentivos variables, por estar de esta forma consignados, en el caso del bono I.R, en los contratos individuales de trabajo, y respecto al bono de responsabilidad, estipulado en la Cláusula Décimo Quinta del contrato colectivo vigente suscrito con el Sindicato el 12.10.2021; y por ser un incentivo trimestral, variando el monto de éste en la medida que no se cumplan las condiciones procedentes para su pago en los términos estipulados.

A su vez, el empleador señala que el bono de responsabilidad fue pactado en el instrumento colectivo como un incentivo estrictamente variable, firmado por los mismos dirigentes que solicitan el pronunciamiento a esta Dirección y que en esta instancia manifiestan desconocer lo pactado mediante negociación colectiva consumada en el año 2021.

Sumado a lo anterior, argumentan que la interpretación de los contratos colectivos es de competencia exclusiva de los Juzgados del Trabajo y no de este Servicio, señalando que éstos contratos se interpretan conforme a las reglas generales de materia contractual, respondiendo a otra realidad al considerarse convenciones a las que las partes arriban en un marco de equilibrio garantizado por el legislador y que son frutos de un proceso de negociación previa. Por tal motivo, las interpretaciones de estos acuerdos necesariamente deben ventilarse a la luz de las reglas generales en las materias prescritas en el Código Civil, revistiendo caracteres de solemnidad al constar sus estipulaciones por escrito.

Al respecto, cabe señalar que el Bono Inspector de Ruta, I.R, por el que se consulta, se encuentra estipulado en los anexos de contrato de trabajo en los siguientes términos:

"Bono Inspector de Ruta. Incentivo por cumplimiento de objetivos laborales. El bono para Inspectores de Ruta es un incentivo variable, para todos los efectos legales, por cumplimiento de metas laborales que se calculará y pagará de la siguiente manera:

a) **Cumplimiento de asistencia.** Tendrá un monto bruto mensual de \$60.000, que se calculará y pagará en el mes subsiguiente del mes en evaluación, en las condiciones que se describen a continuación:

- i. Se devengará el monto completo cuando el trabajador haya trabajado la totalidad de los días en el mes de evaluación.
- ii. Si el trabajador tiene hasta 2 días de ausencia en días hábiles en el mes evaluado, el bono se rebaja en un 50%. Si los días de ausencia en días hábiles son mayor o igual a 3, el bono se pierde en su totalidad.
- iii. Si el trabajador tiene al menos una ausencia en un día sábado, domingo o festivo; el bono se pierde en su totalidad.
- iv. Para el cálculo de los puntos ii y iii., sólo quedan exceptuadas las ausencias por licencias médicas.

b) **Cumplimiento de metas laborales.** Tendrá un monto bruto mensual de \$60.000 que se calculará en forma trimestral y se pagará en el mes subsiguiente al trimestre evaluado. En efecto, los resultados de los meses de enero, febrero y marzo; se calcularán en abril y se pagarán en la liquidación de remuneración del mes de abril y así sucesivamente. Este bono se otorgará cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- i. La suma de \$30.000 del bono se devengará si el trabajador cumple con la meta de "ICR punto de inicio" de la línea a la que está asignado. La información del resultado y meta es obtenida por el área de Jefatura Técnica en Operaciones de los datos oficiales enviados al DTPM.
- ii. La suma de \$20.000 del bono se devengará si el trabajador cumple con la meta a09 del indicador ICA del terminal al que está asignado, esto es, los letreros de recorrido están en buen estado, bien ubicados y exhiben información correcta respecto del servicio. La información del resultado y

meta es obtenida por el área de Jefatura Técnica de Operaciones de los datos oficiales enviados por el DTPM.

- iii. La suma de \$10.000 del bono se devengará si el trabajador cumple con la meta de NC (No coincidencias) de la línea a la que está asignado. La información del resultado y meta es obtenida por el área de Jefatura Técnica de Operaciones de los datos oficiales enviados por el DTPM.*
- iv. El resultado de los puntos i., ii., y iii., serán proporcionales a los días trabajados en cada mes del trimestre evaluado.*

Respecto al bono de responsabilidad, este se encuentra estipulado en la Cláusula Décimo Quinta del contrato colectivo vigente, suscrito entre la empresa y el Sindicato recurrente con fecha 12.10.2021 en los siguientes términos:

"DÉCIMO QUINTO. Bono de Responsabilidad. A efectos de fomentar la calidad de los servicios prestados a los usuarios respecto de la flota de buses, de manera que ésta se encuentre siempre en un óptimo estado de mantenimiento mecánico, eléctrico, de carrocería y equipamiento a bordo de los mismos, el Empleador pagará a los trabajadores parte de ese instrumento colectivo, que ocupen los cargos de eléctrico, mecánico, vulcanizador, bombero, carrocer, ayudante eléctrico, ayudante mecánico y ayudante carrocer, un Bono Mensual de \$85.446 brutos.

Este bono se reajustará a contar del 01 de octubre del 2021, en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas acumulado en el período comprendido entre el 1º de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021.

Luego, el bono se reajustará a contar del 01 de octubre de 2022, en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas acumulado en el período comprendido entre el 1º de octubre de 2021 y el 30 de septiembre de 2022.

Finalmente, el bono se reajustará a contar del 01 de octubre de 2023, en el mismo porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas acumulado en el período comprendido entre el 1º de octubre de 2022 y el 30 de septiembre de 2023.

El bono de responsabilidad es un incentivo variable, que se devengará por mes calendario, y se liquidará y pagará por periodo mensual vencido, en las condiciones que se describen a continuación:

- a) Se devengará el monto completo cuando el trabajador del área de mantenimiento haya trabajado la totalidad de los días en el mes, y se liquidará y pagará ese mismo mes.*
- b) Si el trabajador de mantenimiento falta un día en forma injustificada a su trabajo, el bono se descontará en su totalidad*

- c) En caso de ausencia justificada a través de una licencia médica, debidamente emitida o ausencia por accidentes o enfermedad profesional, el bono se devengará en forma proporcional a los días trabajados.
- d) Por cada día de atraso, de cualquier naturaleza o entidad, se rebajará del bono la suma de \$11.300. En todo caso, al cuarto atrasado generado en el mes implicará el no pago de este bono.

Con todo, habida consideración de la imperiosa necesidad de generar remuneraciones que premien el cumplimiento y productividad de los trabajadores del área, las partes crearán una comisión, dentro de los 60 días siguientes a la firma del presente instrumento, con el objeto de evaluar nuevos parámetros en términos que se cumpla efectivamente dichos objetivos, conforme la facultad que confiere a las partes el inciso 3º del artículo 311 del Código del Trabajo, a efectos de que la flota operativa base de buses esté siempre disponible para el cumplimiento del programa de operación, debiendo resolverse esta materia en los 30 días siguientes de constituida la comisión.

Por último, es voluntad de las partes dejar pactado que el resultado de lo que pudiere acordar la comisión señalada no significará disminuir el valor previamente convenido en este instrumento.

Ahora bien, precisado lo anterior, resulta pertinente indicar que un bono responde a una secuencia específica y determinada de la prestación de servicios, como, por ejemplo, el estímulo a la productividad, a la asistencia, a la eficiencia, a la puntualidad, etc. De esta forma, si se quiere incentivar un aspecto de la relación laboral las partes son libres para convenir el pago de un determinado monto que se encuentre condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos que las mismas partes fijan, de manera que, cumpliéndose los requisitos, se devenga la bonificación. (Ord. N°373 de 20.01.2017)

Por otro lado, mediante Dictamen N°6920/324 de 13.12.1996, esta Dirección ha señalado 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 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 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, 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. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrolle las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador."

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.

Al efecto, todo aquel estipendio que cumpla con estas condiciones deberá servir de base de cálculo de las horas extraordinarias. Así entonces, y en consideración a los antecedentes recabados, se extrae que ambas asignaciones en consulta, a la luz de los criterios comentados en párrafos precedentes, reúnen las siguientes características:

Corresponden a una asignación fija, atendido que su percepción está subordinada únicamente a la particular condición en que se prestan los servicios en cada caso. Al respecto, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio, ha considerado que reviste el carácter de remuneración fija, tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en dicho instrumento. (Ord. N°294 de 18.01.2018).

En efecto, el elemento de fijeza y periodicidad que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo. En este punto, la uniforme y reiterada jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s 5.904/400 de 30.11.1998; 1207/75 de 22.03.93; 7630/316 de 20.11.1995; y 1495/88 de 02.04.1998, han dejado establecido que el hecho de que un determinado 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 encuentran prestablecidos.

Ahora bien, del análisis de los antecedentes aportados, se desprende que existe una situación de controversia entre las partes sobre la materia en consulta, considerando además que las liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo y junio de 2022 resultan insuficientes para concluir la variabilidad de su monto a objeto de considerarlo base de cálculo en el pago de horas extraordinarias laboradas.

Tales condiciones a criterio de este Servicio ameritan una resolución que requiera de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el Tribunal competente, no siendo procedente que esta entidad administrativa emita un pronunciamiento en particular.

En efecto, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, que establece:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral."

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia privativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

Así se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s 1478/78 de 24.03.97 y 4616/197 de 16.08.96.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumple con informar a Ud., que , verificándose de los antecedentes recabados que existen posturas divergentes y contrapuestas entre las partes respecto a la variabilidad de los bonos pactados a objeto que sirvan de base de cálculo de horas extraordinarias, resulta procedente su esclarecimiento mediante un procedimiento que requiera ponderación y prueba, con sujeción al procedimiento fijado en la ley, al tenor de lo indicado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico
- Control