

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E261005/2025

ORDINARIO N°: 188 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Horas Extraordinarias. Base de Cálculo. Sueldo

**RESUMEN:**

Los beneficios denominados “bono jornada cuarto turno”, “bono por trabajo en áreas de complejidad”, “bono arsenalera y auxiliar de anestesia”, “bono jornada administrativa”, “bono área de esterilización” y “bono mensual de responsabilidad”, pactados en el contrato colectivo, tienen el carácter de sueldo y, por tanto, deben ser considerados para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Instrucciones de 27.02.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Pase N°2000-238/2026 de 02.02.2026, de Jefa de Departamento de Inspección (S), recibido con fecha 03.02.2026.
- 3) Informe de Fiscalización N°0508.2026.24 de 13.01.2026.
- 4) Memo N°27 de 17.12.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 5) Memo N°26 de 18.11.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 6) Ord. N°678 de 01.10.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Of. Ord. N°0508-51013/2025 de 16.09.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Marga Marga.
- 8) Presentación de empresa Clínica Los Carrera de 04.09.2025, recibida con fecha 24.09.2025.

SANTIAGO,

03 MAR 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]  
**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS**  
**EMPRESA CLÍNICA LOS CARRERA**  
[REDACTED]@clinicaloscarrera.cl

Mediante documento del antecedente 8), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre si resulta jurídicamente procedente considerar en la base de cálculo del recargo por horas extraordinarias, conforme al sueldo base, a los bonos denominados: Bono Jornada Cuarto Turno, Bono por Trabajo en área de complejidad, Bono Arsenalera y Auxiliar de Anestesia, Bono Jornada Administrativa, Bono Área Esterilización y Bono Mensual Responsabilidad, pactados en el contrato colectivo vigente suscrito con el Sindicato de Empresa Clínica Los Carrera.

En particular, se requiere determinar si dichas bonificaciones revisten el carácter de sueldo, para efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias o sobresueldo.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado al Sindicato de Empresa Clínica Los Carrera mediante Ant. 6), sin embargo, no se tuvo respuesta de la organización sindical, por lo que se resolverá lo consultado con los antecedentes de que se disponen.

Por otra parte, con el objeto de recabar mayores antecedentes sobre las condiciones contractuales existentes en la materia consultada, se solicitó la realización de una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo de Marga Marga, mediante Ant. 5) y 4), emitiéndose el Informe de Fiscalización N°0508.2026.24 de 13.01.2026, en virtud del cual el fiscalizador actuante constató, luego de realizar la revisión documental pertinente y entrevistar a las partes, que respecto de una muestra de 8 trabajadores afectos al instrumento colectivo que cumplen funciones dentro de la empresa como técnicos paramédicos y administrativos, estos perciben los emolumentos denominados "Bono jornada cuarto turno", "Bono jornada administrativa", "Bono área esterilización", "Bono arsenalera", "Bono mensual de responsabilidad", "Bono por trabajo en áreas de complejidad", durante el período revisado, correspondiente a julio a diciembre de 2025, cuyo pago se refleja en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Establecido lo anterior, cumpla con informarles que el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

"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 la disposición legal citada se colige, en lo pertinente, que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo que se haya convenido, cuyo concepto se encuentra establecido en el artículo 42, letra a) del mismo cuerpo legal, que señala:

“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 desarrollen 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 dicha norma se desprende que el legislador ha contemplado un concepto de sueldo, asimilándolo a sueldo base, precisando que este estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual cuando se ha convenido la jornada máxima legal prevista en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, esto es, 44 horas semanales, de acuerdo con el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561 de 26.04.2023.

Sobre el particular, la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°3.152/063 de 25.07.2008 ha señalado que: *“(...) el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.*

*La afirmación anterior, se corrobora plenamente con el estudio de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.281 en la cual se deja constancia expresa que la modificación a la norma contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo tuvo por objeto " delimitar y diferenciar en el concepto de remuneración, aquellos componentes fijos de los variables, entendiendo que estos últimos dicen relación inequívoca con la productividad del trabajador, en tanto que aquellos, compensan el tiempo o jornada de trabajo en que el trabajador se pone a disposición del empleador para los servicios que se pacten en el contrato de trabajo".*

De lo anteriormente expuesto se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir los siguientes requisitos copulativos:

a) Que se trate de un estipendio fijo.

- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

En dicho sentido, es posible indicar que todos los estipendios que reúnan estas condiciones, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales –de carácter individual o colectivo, como en la especie-, pueden ser calificados de sueldo o sueldo base.

Efectuadas las precisiones anteriores, corresponde entrar al examen de los beneficios objeto de la consulta, establecidos en el contrato colectivo suscrito con fecha 04.09.2025 por el Sindicato de Trabajadores de Empresa Clínica Los Carrera y las empresas Servisalud S.A., Servisalud Prestaciones Ambulatorias S.A. y Servicios Médicos Integrados S.A., todos ellos contemplados en su Título VII sobre Otros Bonos y Aportes, a saber:

1) **Bono Jornada Cuarto Turno**, pactado en el instrumento colectivo vigente entre las partes en los siguientes términos:

“La Empresa pagará un bono mensual de jornada a los(as) trabajadores(as) que se encuentren afectados(as) al presente contrato colectivo, que se desempeñen en jornada excepcional de cuarto turno, cuarto turno modificado y toda otra jornada excepcional debidamente autorizada.

Dicho bono mensual ascenderá a un monto bruto al valor de 10 horas extraordinarias a pagar conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período mensual.

Para el cálculo del valor de las horas extraordinarias y, por consiguientes, el monto del presente bono, será considerado el sueldo base del(la) trabajadora(a), así como todo otro haber de carácter fijo (o proporcional a días trabajados) que perciba en forma mensual, tales como: el bono de responsabilidad, bono de trabajo en área de complejidad, bono arsenalera, bono de jornada administrativa, entre otros.

Se deja expresa constancia que el presente bono tiene por finalidad la compensación de tiempo de trabajo extraordinario que requiere el cambio de uniforme y la entrega de turno en que deben incurrir normalmente los(as) trabajadores(as) que se desempeñan en las jornadas señaladas. Por lo anterior, aquellos trabajadores que por su naturaleza no realicen entregas de turno o cambios de uniforme, pero cumplan una jornada de las indicadas en el primer párrafo, igualmente percibirán el bono”.

De la cláusula convencional transcrita se desprende que las partes del instrumento colectivo pactaron un incentivo asociado al cumplimiento de la jornada de trabajo reconociendo una compensación por aquel tiempo utilizado en el cambio de uniforme y en la entrega de turno, cuyo pago se realiza de forma mensual por un monto fijo correspondiente a diez horas extraordinarias, que se estableció en función del tipo de régimen de jornada de los trabajadores, esto es, jornada excepcional de

cuarto turno, cuarto turno modificado y toda otra jornada excepcional debidamente autorizada.

Cabe destacar que, para efectos del cálculo de su monto, que fue asociado al valor de diez horas extraordinarias, las partes contemplaron expresamente que, además del sueldo base, se debe considerar todo otro haber de carácter fijo o proporcional a los días trabajados que se perciba en forma mensual, como el bono de responsabilidad, bono de trabajo en área de complejidad, bono arsenalera, bono de jornada administrativa, entre otros.

Al respecto, resulta pertinente considerar que el fiscalizador actuante constató que, respecto de cuatro trabajadores de la muestra analizada, el empleador considera como base de cálculo del referido bono, además del sueldo base, los siguientes bonos que son de carácter fijo y que se pagan en proporción a los días trabajados, a saber: i) Trabajador N°1, bono área de complejidad y bono arsenalera, ii) Trabajador N°3, bono área de complejidad, iii) Trabajador N°4, bono área de esterilización y bono responsabilidad y iv) Trabajador N°5, bono área de esterilización y bono responsabilidad.

**2) Bono por Trabajo en áreas de Complejidad (Ex Bono de Área Crítica), pactado en los siguientes términos:**

“La Empresa pagará un bono a todos los(as) trabajadores(as) suscritos a este contrato colectivo que presten servicios en las áreas con carácter de complejidad.

Este bono será pagado mensualmente, junto con las remuneraciones del período respectivo, y será proporcional a los días efectivamente trabajados en dichas áreas.

Para estos efectos, los montos a pagar serán los siguientes:

- \$12.000 (doce mil pesos) brutos para quienes se desempeñen en las áreas de Urgencia, Recepción de urgencia, ambulancia, UPC y Pabellón, así como las áreas que eventualmente puedan sucederlas.
- \$5.000 (cinco mil pesos) brutos para quienes se desempeñen en las áreas de Médico Quirúrgico, Maternidad, Nursery y Unidad de Apoyo, así como las áreas que eventualmente puedan sucederlas”.

En este caso, de la precitada cláusula se desprende que las partes del instrumento colectivo pactaron un bono de carácter mensual para todos(as) los(as) trabajadores(as) que desarrollan sus labores en áreas de complejidad de la clínica, cuyo monto es fijo y varía según el área específica de que se trate.

**3) Bono Arsenalera y Auxiliar de Anestesia, acordado por las partes en los siguientes términos:**

“La Empresa pagará a los(as) trabajadores(as) que se desempeñen mensualmente en su jornada normal, cumpliendo las funciones de arsenaleros o auxiliar de anestesia, así como también a los(as) trabajadores(as) que cuenten con cursos aprobados de arsenalero(a) y/o auxiliar de anestesia, afectos al presente contrato colectivo, un bono imponible equivalente a \$124.920 (ciento veinte cuatro mil novecientos veinte pesos) brutos mensuales, proporcionales a los días trabajados en el

mes. Para efectos del cálculo del presente bono, no se descontarán los días en que el(la) trabajador(a) se encuentre de vacaciones o haciendo uso de sus días compensatorios y/o días administrativos.

Así mismo, el bono será pagado a los(as) trabajadores(as) que realicen estas funciones de manera excepcional y esporádica siempre que sea dentro de su turno de trabajo. El pago se contabilizará por día trabajado y en la proporción que corresponda.

La definición de la función estará bajo la responsabilidad de la Supervisora de pabellón, quien informará al departamento de RR.HH. para incorporar el beneficio en su liquidación”.

De esta cláusula del contrato colectivo es posible colegir que las partes pactaron un bono mensual por la realización de la jornada normal de trabajo para aquellos trabajadores que se desempeñan como arsenaleros(as) o auxiliar de enfermería, cuyo monto asciende a \$124.920.- brutos mensuales, que se pagan en proporción a los días trabajados en el respectivo mes.

4) **Bono Jornada Administrativa**, pactado en el instrumento colectivo de la siguiente forma:

“La Empresa pagará un bono por concepto de jornada administrativa a todos(as) los(as) trabajadores(as) que cumplan sus funciones en jornada administrativa (jornadas de carácter fijo, en oposición a los sistemas jornada excepcional vigentes en la Empresa) por un valor de \$7.000 (siete mil pesos) brutos.

Desde el enero año 2026, este bono aumentara a \$12.000 (doce mil pesos) brutos.

A partir de julio de 2026, este bono aumentará a \$25.529 (veinticinco quinientos veintinueve mil pesos) brutos.

Respecto de los(as) trabajadores(as) que cumplan una jornada administrativa inferior al máximo legal de jornada ordinaria, estos recibirán un pago proporcional a la cantidad de horas pactadas en sus contratos individuales de trabajo.

El presente bono se pagará mensualmente, en conjunto con las remuneraciones del respectivo período y proporcionalmente a los días trabajados en cada mes”.

De la cláusula del instrumento colectivo transcrita se desprende que las partes pactaron un incentivo asociado al cumplimiento de la jornada de trabajo de aquellos(as) trabajadores(as) que realizan labores administrativas, considerando como jornada administrativa a aquella de carácter fijo, en oposición a los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos vigentes en la clínica. Este beneficio es de carácter mensual, su monto es fijo -asciende a \$12.000.- brutos desde el mes de enero de 2026- y, en caso de aquellos(as) trabajadores(as) cuya jornada es inferior al límite máximo para la jornada ordinaria, se paga de forma proporcional a la cantidad de horas pactadas en sus contratos individuales de trabajo.

5) **Bono Área Esterilización**, establecido de la siguiente forma:

“La Empresa pagará un bono por la realización de labores de esterilización a todos(as) los(as) trabajadores(as) que cumplan funciones o ejerzan el cargo de técnico de enfermería en el área de esterilización de la Clínica por un valor de \$78.075 (setenta y ocho mil setenta y cinco pesos) brutos.

Dicho bono se pagará mensualmente, en conjunto con las remuneraciones del respectivo período y en proporción a los días trabajados en cada mes”.

De esta disposición del contrato colectivo es posible colegir que las partes acordaron un bono en caso de que los trabajadores(as) realicen funciones o ejerzan el cargo de técnico de enfermería en el área de esterilización de la clínica, de carácter mensual, cuyo monto es fijo -asciende a \$78.075 brutos- y en proporción a los días trabajados.

6) **Bono Mensual de Responsabilidad**, establecido en el instrumento colectivo en los siguientes términos:

“La Empresa pagará, a todos(as) los(as) trabajadores(as) afectos al presente contrato colectivo de trabajo, un bono mensual de hasta \$10.000 (diez mil pesos) brutos, cuya procedencia y valor dependerá de la asistencia y puntualidad del(la) trabajador(a) a su jornada ordinaria de trabajo, según los siguientes parámetros:

CANTIDAD DE INASISTENCIAS MENSUALES	MONTO A PAGAR POR ASISTENCIA
0 inasistencias	\$5.000
1 o más insistencias	\$0

CANTIDAD TOTAL DE MINUTOS DE ATRASO MENSUAL	MONTO A PAGAR POR PUNTUALIDAD
0-45 minutos	\$5.000
46 o más minutos	\$0

Para los efectos del cálculo de la asistencia, cada período mensual se registrará desde el día 21 hasta el día 20 del mes siguiente y, excepcionalmente en este primer mes de aplicación, se considerarán desde el 01 de julio de 2025 al 20 de julio 2025, siendo su pago íntegro, salvo inasistencias y/o atrasos en conformidad a las tablas anteriores. Asimismo, no podrán ser consideradas como inasistencias aquellas derivadas del uso de feriado legal y/o progresivo, uso de días administrativos, uso de días compensatorios, uso de cualquier otro día libre dispuesto en el presente instrumento colectivo o en leyes laborales.

Para efectos de la determinación de las asistencias se considerarán únicamente las registradas en el reloj control dispuesto por la empresa, por lo que será responsabilidad de cada trabajador(a) registrarla debidamente.

Con todo, los errores o problemas que resulten de la aplicación de los sistemas de registro de asistencia de la Empresa no podrán afectar el cálculo del bono en la medida que estos no sean imputables a cada trabajador(a)”.

En este caso, la estipulación del contrato colectivo transcrita establece un bono, de carácter mensual, cuyo monto es hasta \$10.000.- brutos, que procede y se calcula en función de la asistencia y puntualidad de los trabajadores afectos al instrumento colectivo, de acuerdo con las tablas que indica.

Al respecto, consta en el informe de fiscalización del Ant. 3) que el empleador no lo considera para la base de cálculo de las horas extraordinarias, como tampoco para el cálculo del bono Jornada Cuarto Turno, cuyo monto corresponde a diez horas extras.

Sin embargo, el fiscalizador actuante concluye que, si bien este bono se paga siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos en el contrato colectivo, y al igual que los demás por las cuales se consulta, su monto es fijo y se paga proporcionalmente a los días laborados.

Sobre el particular, mediante Dictamen N°3662/53 de 17.08.2010, este Servicio señaló que: *“Respecto al primero de ellos, esto es, al carácter fijo del sueldo, es preciso recordar, en primer término, que conforme a la historia fidedigna de la ley 20281, el sueldo es por su esencia “el estipendio fijo que percibe el trabajador, por el tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir, a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador, dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la compensación por una mayor jornada que la ordinaria -jornada extraordinaria-, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria”.*

De acuerdo con ello, dicho emolumento reúne el requisito de ser un estipendio fijo, aunque del informe de fiscalización del Ant. 3) se desprenda, respecto de los trabajadores de la muestra, que su monto sufrió variaciones durante el período examinado, de acuerdo con su asistencia y puntualidad.

Lo anterior, considerando que esta Dirección mediante Dictamen N°1207/75 de 22.03.1993, señaló 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”.*

De igual forma, este Servicio estableció, mediante Dictamen N°3662/53 de 17.08.2010, que: *“(…) verificándose respecto de un determinado estipendio la concurrencia de las circunstancias precedentemente anotadas, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada por la circunstancia de que por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio se produzcan variaciones en su monto que implique que los valores que se perciban difieran entre un mes a otro. Ello, por cuanto las fluctuaciones que se produzcan por*

*tales causas no producen el efecto de alterar la naturaleza fija de los mismos para convertirlos en estipendios de carácter variable.*

*Así ocurriría por ejemplo, tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.*

*En otros términos, la circunstancia de que en determinados meses el trabajador reúna los requisitos necesarios para obtener el monto máximo del beneficio, y en otros, solo pueda acceder a un tramo menor, por no haber cumplido las exigencias que le dan derecho a impetrar dicho monto máximo, sino uno inferior, derivará necesariamente en que la sumas que perciba por dichos beneficios no sean las mismas entre uno y otro mes.*

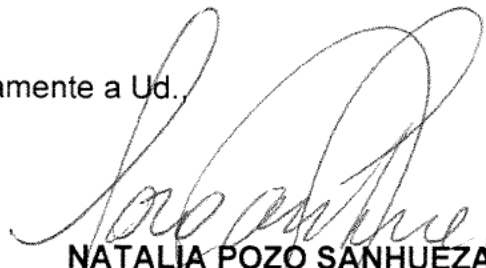
*Similar situación se produce tratándose de bonos pactados en una suma fija de dinero pagadera mensualmente, por la prestación de servicios en turnos nocturnos rotativos y de carácter permanente, toda vez que en tal caso el monto que se perciba dependerá del número de días en que el trabajador labore de noche en la respectiva mensualidad y no de la variabilidad del estipendio”.*

Además de lo indicado, cabe tener presente que el fiscalizador actuante constató que, para el cálculo de las horas extraordinarias de cuatro trabajadores de la muestra, la empresa considera los bonos que carácter fijo y que se pagan en proporción a los días trabajados pactados en el Título VII del instrumento colectivo vigente, analizados en el presente informe.

En estas circunstancias, es posible indicar que del tenor de la referida cláusula del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de empresa Clínica Los Carrera y Servisalud S.A., Servisalud Prestaciones Ambulatorias S.A. y Servicios Médicos Integrados S.A. y los antecedentes recabados mediante la fiscalización del Ant.3), los bonos denominados “bono jornada cuarto turno”, “bono por trabajo en áreas de complejidad”, “bono arsenalera y auxiliar de anestesia”, “bono jornada administrativa”, “bono área de esterilización” y “bono mensual de responsabilidad” presentan caracteres de fijeza y periodicidad que permiten reconocer su causa en la prestación de los servicios convenidos, por lo que tienen el carácter de sueldo y deben considerarse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que los beneficios denominados “bono jornada cuarto turno”, “bono por trabajo en áreas de complejidad”, “bono arsenalera y auxiliar de anestesia”, “bono jornada administrativa”, “bono área de esterilización” y “bono mensual de responsabilidad”, pactados en el contrato colectivo, tienen el carácter de sueldo y, por tanto, deben ser considerados para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



  
MGC/LBP  
Distribución  
-Jurídico  
-Control  
-Partes

