

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 3089 (195)/96
K. 14.727(950)/96
K. 14.726(951)/96
K. 19.103(1288)/96

ORD. N° 1477, 077,

MAT.: Los beneficios denominados "bono por trabajo nocturno", "recargo en faena continua de seis por uno y siete por uno", estipulados en contrato colectivo de 15.10.94, suscrito entre la empresa Centro de Investigaciones Minera Metalúrgica CIMM, Sede Calama y el respectivo Sindicato de Trabajadores, constituyen sueldo, y por tanto deben ser considerados para el pago de las horas extraordinarias de trabajo.

ANT.: 1) Ord. N° 749, de 18.12.96, de Inspector Provincial del Trabajo El Loa Calama;
2) Informe de 04.11.96, de Fiscalizador Jorge A. Araya Guzmán;
3) Presentaciones de 07.10.96; 31.07.96 y 13.02.96, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores Empresa Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, Sede Calama.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 32, inciso 3Q, y 42, letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. N°s. 6260/294, de 26.10.94, y 5.778, de 05.-12.84.

SANTIAGO, ^{2^a} MAR 1997

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRS. DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES
EMPRESA CENTRO DE INVESTIGACIONES MINERA
METALURGICA CIMM SEDE CALAMA
BOLIVAR N° 2155
CALAMA/

Mediante presentaciones del Ant. 3) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si corresponde considerar para el pago de las horas extraordinarias el bono por trabajo nocturno y recargo por trabajo en días domingos y festivos en labores continuas, contenidos en cláusulas 2.7, 3.4.1 letra d), y 3.5 letra a) de contrato colectivo suscrito con la empresa Centro de Investigaciones Minera Metalúrgica CIMM, Sede Calama.

informar a Uds lo siguiente:

Código del Trabajo, dispone:

Sobre el particular, cumprome

El artículo 32, inciso 3º, del

"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 periodo"

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente a base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a), del citado 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 puede ser calificada 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, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

De ello 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 del valor de las horas extraordinarias, debiendo excluirse, por tanto, todos aquellos que no reúnan dichas condiciones.

De consiguiente, para los efectos de resolver si los estipendios por los cuales se consulta deben o no ser considerados para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo de los dependientes de que se trata, se hace necesario determinar, a base de lo expuesto en párrafos que anteceden, si los referidos estipendios pueden ser calificados como sueldo.

Al respecto, el contrato colectivo de fecha 15 10 94, suscrito entre la Empresa Centro de Investigación Minera Metalúrgica CIMM Calama, y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en su cláusula NQ 2.7, estipula:

"Bono por trabajo nocturno:

"Cuando un trabajador labora su jornada en el periodo comprendido como Turno C, estas horas serán calculadas y pagadas con un 25% de recargo sobre su valor normal, sin perjuicio de los recargos por concepto de sobretiempo, jornada extraordinaria o prolongación de la jornada ordinaria, si correspondieren".

De la cláusula anterior se desprende que la empresa pagará un bono por trabajo nocturno o turno C, consistente en un recargo de 25% sobre la hora normal de trabajo.

De este modo, el beneficio denominado bono por trabajo nocturno resulta ser un recargo constante y fijo sobre la hora corriente de trabajo, participando de esta manera de las características de esta remuneración base dado que es sólo un porcentaje adicional de su valor.

Por otra parte, de liquidaciones de sueldo tenidas a la vista como la del trabajador Hugo Patricio Rojas Araya, se desprende, a vía de ejemplo, que durante los meses de febrero a septiembre de 1995 percibió \$ 11.000 por 10 horas de turno, \$ 7 700 por 7 horas; \$ 11.360 por 10 horas; \$12.496 por 11 horas; \$ 9 088 por 8 horas; \$9.088 por 8 horas; \$ 7.952 por 7 horas, y \$ 12.496 por 11 horas, respectivamente por cada uno de los meses comprendidos en dicho periodo. Así también, el trabajador Daniel Isaías Cruz Gavia percibió por el mismo concepto durante el lapso septiembre de 1995 a abril de 1996, \$ 12.660, por 11 horas de turno; \$ 7.257, por 6 horas; \$ 14.515 por 12 horas ; \$ 13.305 por 14 horas; \$ 6.048, por 5 horas: \$ 13.305., por 14 horas, y \$ 6.211 por 5 horas, por cada uno de los meses incluidos en el lapso. Situación similar corresponde a liquidaciones de los trabajadores Arnoldo Conrado Ortiz Vega; Roberto Edgardo Ramos Corante; Roberto Javier Narrias Tapia, y otros.

De esta suerte, el bono por trabajo nocturno consistente en un porcentaje adicional de la hora normal de trabajo que percibe el dependiente por laborar en turno C, o de noche, contenido en el contrato, reviste plenamente los caracteres de sueldo, por estar estipulado precisamente en los contratos, en forma fija, efectuarse su pago en dinero, en períodos iguales y tener su origen en la prestación de los servicios.

La conclusión anterior no se puede ver alterada por el hecho que el beneficio en comento pueda producir resultados que no son constantes de un mes a otro, como ha quedado en evidencia, dado que, al tenor de la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 5778, de 05.12.84, "el elemento 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 pre establecidas en el contrato de trabajo o en un acto posterior", elementos que concurren tratándose del bono por trabajo nocturno en comento.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que el indicado bono debe ser considerado para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo de los dependientes de que trata la consulta.

Por su parte, en relación con el otro beneficio por el cual se pide pronunciamiento, de recargo por trabajo en días domingo y festivos en labores continuas, la cláusula N° 3.4.1, letras a) y d), del contrato colectivo citado, establece:

"Faena continua seis por uno:

"La Empresa podrá establecer una Jornada Ordinaria de Trabajo en Faena Continua, en los casos previstos en el art 38 del Código del Trabajo, la que se regulará conforme a las siguientes disposiciones:

"a) Este sistema consiste en distribuir la jornada de trabajo en forma que incluya los días domingos y festivos, trabajando seis días continuados y descansando posteriormente según se señala a continuación.

"d) Las horas trabajadas en días domingos o festivos se pagarán con un recargo del 18% sobre el valor de la hora en tiempo sencillo, calculado sobre el sueldo base. Con todo tratándose de domingos o festivos que correspondan a los señalados en las letras a), b), c), d) y f) de la cláusula 2.8 este recargo se reemplazará por el bono especial estipulado en dicha cláusula".

De la cláusula anterior se desprende que la empresa al distribuir la jornada semanal de manera que incluya los días domingos y festivos durante seis días con uno de descanso pagará por las horas trabajadas en dichos días un recargo de un 18% del sueldo base sobre el valor de la hora corriente, a menos que se trate de determinados domingos y ciertas festividades en que el pago por los mismos días será de acuerdo a un bono especial diferente.

A su vez, la cláusula N° 3.5, letra a) del mismo contrato, dispone:

"*Recargo en faena continua siete por uno:*

"a) Los días domingos y festivos trabajados como jornada ordinaria en faena continua siete por uno, se pagarán con un recargo del 18% calculado sobre el sueldo base correspondiente a la categoría del trabajador. Con todo tratándose de domingos o festivos que correspondan a lo señalados en las letras a), b), c), d) y f) de la cláusula 2.8 este recargo se reemplazará por el bono especial estipulado en dicha cláusula"

De esta última cláusula se deriva que, como en el caso anterior, al distribuir la empresa la jornada semanal incluyendo los domingos y festivos ahora en faena continua de siete por uno, estos días se pagarán con un recargo de 18% sobre el sueldo base según categoría del trabajador.

De lo antes expuesto, tal como se señala respecto del beneficio bono por trabajo nocturno, los estipendios denominados recargo por faena continua seis por uno y siete por uno consistentes en el pago de un adicional de un 18% sobre la hora corriente de sueldo base, o del sueldo base según categoría del trabajador, respectivamente, participan de igual manera de las características del sueldo base, dado que son sólo porcentajes adicionales de su monto, por lo que constituyen sueldo.

Ambos beneficios en comento, se pagan también, por períodos iguales mensuales conjuntamente con el resto de la remuneración, como se deduce del contrato colectivo, y de las liquidaciones de sueldos tenidas a la vista.

En efecto, en liquidaciones de sueldo de los trabajadores ya nombrados en el presente dictamen, como de otros que obran en los antecedentes, se consigna bajo la denominación "recargo 6 x 1" y "7 x 1", diversas sumas mensuales de dinero que integran la remuneración del dependiente.

De este modo, los estipendios de recargo de un 18% por laborar domingos y festivos en jornada continua semanal de 6 días por uno de descanso o de siete por uno de descanso, revisten los caracteres de sueldo, por estar estipulados en el contrato de trabajo, en forma fija, pagarse en dinero, en períodos iguales, y corresponder a la prestación de los servicios.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cumplome informar a Uds. que los beneficios denominados "bono por trabajo nocturno", "recargo en faena continua seis por uno, y siete por uno", estipulados en Contrato colectivo de 15.10.94, suscrito entre la empresa Centro de Investigaciones Minera Metalúrgica CIMM, Sede Calama y el respectivo Sindicato de Trabajadores, constituyen sueldo, y por ello deben ser considerados para el pago de las horas extraordinarias de trabajo.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/csc

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 Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM Sede Calama.