

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 16685(1009)/95

ORD. N<sup>o</sup> 1063 / 54 /

**MAT.:** 1) El Premio de Puntualidad, el Premio de Asistencia y Permanencia pactados en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa EMAT S.A., no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.  
2) Déjense sin efecto las instrucciones N<sup>o</sup> OD-95/01-776 de 20 y 29 de junio de 1995, cursadas a la empresa EMAT S.A., por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo Tarapacá, Sres. Oscar Cereceda y Dante Olate en cuanto ordenan a la referida empresa incluir el Premio de Puntualidad y el Premio de Asistencia y Permanencia, en la base de cálculo del sobretiempo.

**ANT.:** 1) Ord. N<sup>o</sup> 055 de 11.01.96, Sr. Director Regional del Trabajo, Región Tarapacá.  
2) Ord. N<sup>o</sup> 8149 de 15.12.95, Sr. Jefe Dpto. Jurídico.  
3) Ord. N<sup>o</sup> 6167 de 04.10.95, Sr. Jefe Departamento Jurídico.  
4) Ord. N<sup>o</sup> 1775, de 21.08.95, Sr. Director Regional del Trabajo Región Tarapacá.  
5) Presentación de 06.07.95, Sr. Gerente General de la empresa EMAT S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 31, inciso 3<sup>o</sup> y 42 letra a).

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N<sup>o</sup>s. 015/12 de 24.01.90, y 661/026 de 28.01.92.

SANTIAGO, 12 FEB 1996

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO  
**A :** SEÑOR GERENTE GENERAL  
EMAT S.A.  
AV. CIRCUNVALACION  
MANZANA "C" - SITIO 19-A  
BARRIO INDUSTRIAL - ZOFRI  
L O U I Q U E /

Mediante presentación del antecedente 5) se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N<sup>o</sup> OD-95/01-776 de fecha

20 y 29 de 06.95, cursadas a la empresa EMAT S.A., por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo, Tarapacá Sres. Oscar Cereceda y Dante Olate, en cuanto ordenan a dicha Empresa incluir el Premio de Puntualidad y el Premio de Asistencia y Permanencia pactados en el contrato colectivo vigente en EMAT S.A., para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El inciso 3º del artículo 31 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 en base al 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 los estipendios por los cuales se consulta puedan ser calificados como sueldo para los efectos de resolver si ellos deben o no ser considerados para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Al respecto, cabe consignar que los Premios por los cuales se consulta, se encuentran convenidos en la Cláusula Sexta del contrato colectivo vigente, en los términos que a continuación se señalan:

" SEXTO: PREMIOS

" A. Premio de Puntualidad: Todo  
" trabajador que no registre atrasos de ninguna duración ni es-  
" pecie en el curso de un mes (base de cálculo de sueldo o sala-  
" rio) completo, gozará de un premio mensual de puntualidad de  
" \$2.740 (dos mil setecientos cuarenta pesos), que se cancelará  
" en la liquidación final de haberes de cada mes.

" B. Premio de Asistencia y Perma-  
" nencia: Todo trabajador que labore el mes (base de cálculo de  
" sueldo o salario) completo, gozará de un premio mensual de  
" asistencia y permanencia de \$2.740 (dos mil setecientos cuaren-  
" ta pesos), que se cancelará en la liquidación final de haberes  
" de cada mes.

" C. Reclamación:

" - Premio de Puntualidad y Perma-  
" nencia por Descanso Legal: El premio de Puntualidad y el pre-  
" mio de Asistencia y Permanencia no se perderán, únicamente en  
" el caso que la ausencia del trabajador se deba al uso del des-  
" canso legal a que pudiera tener derecho.

" - Premio de Puntualidad y Perma-  
" nencia por Asistencia a Cursos y/o Seminarios: No pierde su  
" derecho a los premios precedentemente señalados, el trabajador  
" que no cumpla con sus horarios o jornadas habituales, siempre y  
" cuando dichas alteraciones sean únicamente originadas por asis-  
" tencia a cursos y/o seminarios a los cuales haya sido enviado  
" por la Empresa.

" - Premio de Puntualidad y Perma-  
" nencia Proporcionales: Cuando el trabajador haya hecho uso de  
" su feriado legal, el valor de estos premios se determinará en  
" proporción a los días hábiles en que éste deba concurrir a sus  
" labores, pero solamente procederá cancelar premios si se cumple  
" con las restantes condiciones establecidas precedentemente.

" Los trabajadores que hayan sido  
" citados a trabajar en días festivos, o en casos especiales, en  
" sus días de descanso legal, y que no concurren a su trabajo,  
" perderán el derecho a estos premios. Perderá también estos

" premios el Trabajador al que se le compruebe que, por causas no  
" justificadas, se ausenta del lugar de trabajo que le ha sido  
" asignado.

" - Si bien es cierto que el premio  
" de puntualidad se pierde por cualquier atraso, de cualquier  
" tiempo o frecuencia, sólo para los efectos de otorgamiento del  
" premio de Asistencia y Permanencia se considerará una toleran-  
" cia de atrasos cuya duración total por semana no podrá exceder  
" de 5 (cinco) minutos. En consecuencia, aún cuando haya traba-  
" jadores que pierdan el Premio de Puntualidad por haber incurri-  
" do en atrasos de cualquier duración, dichos trabajadores podrán  
" optar a recibir el Premio de Asistencia y Permanencia siempre y  
" cuando no incurren en atrasos que, en una determinada semana,  
" sean superiores a cinco (5) minutos.

" - Sin embargo, para que les sea  
" pagado el premio de Asistencia y Permanencia, estos mismos tra-  
" bajadores deberán reponer en tiempo ordinario los minutos de  
" atraso. Se establece claramente que, aún con la reposición de  
" estos atrasos, los trabajadores sólo podrán optar al premio de  
" Asistencia y Permanencia, ya que el premio de Puntualidad no  
" les será pagado de ningún modo".

De la estipulación convencional transcrita se infiere, en primer término, que los trabajadores que no registren atrasos de ninguna duración ni especie durante el respectivo mes, tienen derecho a un premio mensual de puntualidad de \$2.740 que será pagado conjuntamente con las demás remuneraciones del mes correspondiente.

Asimismo, se colige que los dependientes afectos al contrato colectivo en referencia tienen derecho a percibir un premio mensual de asistencia y puntualidad de \$2.740, siempre que cumplan con el requisito de haber laborado el mes completo.

De la misma cláusula en aparece que los premios de Puntualidad y de Asistencia y Permanencia no se perderán en caso que la ausencia del trabajador se deba al uso del descanso legal, por alteraciones en los horarios o jornadas habituales, cuando dichas alteraciones sean originadas por asistencia a cursos y/o seminarios a los cuales han sido enviados los trabajadores por la Empresa.

De igual manera, de la estipulación en referencia se desprende que en el caso de que el trabajador esté haciendo uso de su feriado legal, el valor de los premios se determinará en proporción a los días hábiles en que éste deba concurrir a su trabajo.

Finalmente, se establece en la cláusula sexta del contrato colectivo de que se trata, en lo que respecta al premio de Asistencia y Permanencia, que se considerará una tolerancia de 5 minutos, no obstante, que para poder imperarlo el respectivo trabajador debe reponer en tiempo ordinario los minutos de atraso.

Como es dable apreciar, los premios de Puntualidad y de Asistencia y Permanencia se pagan sólo en el evento que los trabajadores cumplan con los requisitos establecidos en la norma convencional antes mencionada, esto es, no registrar atrasos o laborar el mes completo, según el caso, circunstancias estas que permiten sostener que ambos beneficios no reúnen todas las características propias del sueldo, al tenor del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, pues si bien consisten en estipendios mensuales, pagados en dinero, y responden a la prestación de servicios, carecen de la condición de fijeza exigida por el citado precepto legal, pues su pago no es necesariamente fijo ni constante.

La afirmación anterior, se encuentra corroborada por la tesis sostenida por este Servicio en dictamen Nº 661/026 de 28.01.92.

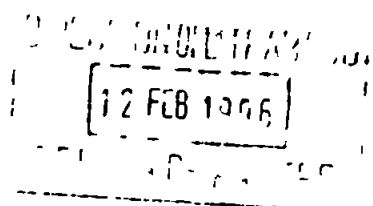
De consiguiente, el premio de Puntualidad y el premio de Asistencia y Permanencia no deben ser considerados para los efectos del cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas cumple informar a Ud. lo siguiente:

1) El premio de Puntualidad y el premio de Asistencia y Permanencia pactados en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa EMAT S.A., no deben incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias de los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.

2) Déjense sin efecto las instrucciones Nº OD-95/01-776 de 20 y 29 de junio de 1995, cursadas a la empresa EMAT S.A., por los fiscalizadores de la Dirección Regional del Trabajo Tarapacá, Sres. Oscar Cereceda y Dante Olate, en cuanto ordenan a la referida Empresa incluir el premio de Puntualidad, el premio de Asistencia y Permanencia, en la base de cálculo del sobretiempo.

Saluda a Ud.,



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

MCST/emoa  
Distribución.

Jurídico, Partes, Control,  
Boletín, XIIIª Regs., Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica.