



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 18200 (2424) 2018

Jurídico



ORDINARIO N°: 4957 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Horas extraordinarias. Base de cálculo. Calificación sueldo base.

RESUMEN:
Atendidas las características de los estipendios remuneracionales por los que se consulta (Bono disminución Scrap Planta 1, Bono extrusión, Bono Cuarto Turno y Gratificación mensual), no resulta jurídicamente procedente que sean incluidos en la base de cálculo para el pago de horas extraordinarias.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 08.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 09.09.2019, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ordinario N°281 de 26.03.2019, de Inspector Provincial del Trabajo Maipo.
- 4) Ordinarios N° 6263 y N° 6266 de 12.12.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 5) Presentación de 30.10.2018, de don Francisco Escobar Castro, Presidente Sindicato de Empresa Plastyverg S.A.

SANTIAGO,

17 OCT 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: FRANCISCO ESCOBAR CASTRO
PRESIDENTE SINDICATO DE EMPRESA PLASTYVERG S.A.
AV. LO ESPEJO N° 03450
SAN BERNARDO**

Mediante presentación del antecedente 5), ha solicitado un pronunciamiento jurídico referido a si resulta procedente que el empleador excluya de la base de cálculo de las horas extraordinarias las siguientes asignaciones remuneracionales: Bono disminución Scrap Planta 1, Bono extrusión, Bono Cuarto Turno y Gratificación mensual.

Al respecto cabe considerar que el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo dispone:

“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 transcrita se infiere que el sobretiempo deberá calcularse sobre la base del sueldo que se hubiere convenido por las partes y que en caso de no haberse pactado o cuando su monto sea inferior al ingreso mínimo mensual determinado por ley, este último constituirá la base de cálculo para el recargo respectivo.

Ahora bien, la doctrina institucional contenida en Dictamen N°3152/63 de 25.07.2008, manifiesta que determinado estipendio constituye sueldo —en cuyo caso deberá servir de base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias— en la medida que reúna las siguientes condiciones:

- 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,
- 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.

Con base en aquello, se solicitó la verificación de los antecedentes mediante un procedimiento de fiscalización, que concluyó con el informe emitido por la inspectora doña Patricia Sepúlveda Fernández (Informe N°1313/2019/97), en el que se informa específicamente que:

- a) Bono disminución Scrap Planta 1, Bono extrusión, se calculan sobre la base de resultados variables de carácter mensual.
- b) Bono Cuarto Turno dejó de pagarse a los trabajadores en agosto de 2018.
- c) Gratificación mensual, se paga conforme a los artículo 47 y 50 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo expuesto precedentemente y conforme a los antecedentes acompañados, es posible sostener que no procede incluir en la base de cálculo para el pago de horas extraordinarias el bono de disminución Scrap Planta 1 y el bono extrusión, toda vez que ellos no reúnen el elemento de fijeza necesario para ser considerado sueldo.


El bono cuarto turno, ha dejado de ser pagado por lo que tampoco procede sea incluido en el cálculo de sobresueldo.


En cuanto a la gratificación, cabe señalar que sobre la misma materia esta Dirección ha expresado en dictámenes N° 6757/311 de 17.11.94 y 3597/104 de 16.05.91, que *“no resulta procedente considerar la gratificación mensual garantizada pactada en los contratos individuales para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias”.*

Lo anterior porque de acuerdo con la definición de sueldo contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, no resulta procedente calificar a la gratificación como tal aún cuando ésta tenga el carácter de convencional y garantizada, puesto que esta circunstancia no altera la naturaleza jurídica de este último beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar que atendidas las características de los estipendios remuneracionales por los que se consulta (Bono disminución Scrap Planta 1, Bono extrusión, Bono Cuarto Turno y Gratificación mensual), no resulta jurídicamente procedente que sean incluidos en la base de cálculo para el pago de horas extraordinarias.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- IPT. Maipo.