



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8586(1509)2014



ORD Nº: 0988 /

MAT.: Remuneración variable. Calificación. Sueldo. Base de cálculo para horas extraordinarias

RORD.: Atiende presentación de Álvarez Recursos Humanos Ltda.

ANT.: 1) Instrucciones de 19.2.2015 de Jefa Unidad Dictámenes.

2) Presentación de 15.12.2014 de doña Carla Labra Díaz en representación de Álvarez Recursos Humanos Ltda.

3) Instrucciones de 4.11.2014 de Jefa U. Dictámenes.

4) Presentación, de 24.07.2014, de Álvarez Recursos Humanos Ltda.

SANTIAGO, 27.02.2015

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
A: SRA. CARLA LABRA DÍAZ
ÁLVAREZ RECURSOS HUMANOS LTDA.
ARGOMEDO N° 302
SANTIAGO CENTRO/**

Mediante presentación del Ant.4), la interesada ha requerido que este Servicio se pronuncie en orden a determinar si el denominado “Bono Líder” pactado entre la empresa Álvarez Recursos Humanos Ltda. y parte de sus trabajadores, tiene la calidad de fijo o variable y si debe ser considerado dentro de la base de cálculo para las horas extraordinarias.

La solicitante explica que su representada es una empresa contratista dentro de cuyos clientes se encuentran diversas comercializadoras de productos alimenticios que contratan servicios de reposición para diferentes cadenas de supermercados. Agrega que la empresa mantiene en dichos supermercados a determinados trabajadores que cumplen el rol de “líderes de sala”, a quienes les otorga un bono mensual denominado “bono líder”, el que está sujeto al cumplimiento, tanto de las funciones establecidas en el respectivo anexo de contrato, como de asistencia conforme a la jornada pactada.

Finaliza acompañando tres tipos de anexos de contrato en los cuales se establece el beneficio en consulta.

Establecido lo anterior, cumplo con informar a Ud. que el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento del valor 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 colige, en lo pertinente, que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del 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, 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. (...).”

De la norma preinserta se infiere, en lo pertinente, que la normativa legal vigente establece un concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual cuando se ha convenido la jornada ordinaria prevista por el legislador.

Al respecto este Servicio, mediante dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008, sostuvo:

“... 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 ya expuesto, se desprende que el sueldo ha de observar las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo.
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° 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.

De esta suerte, cabe afirmar que todos los emolumentos, asignaciones o beneficios que reúnan los caracteres señalados anteriormente, podrán ser calificados como sueldo, lo que implicará que deban ser incluidos en la base de cálculo de las horas extraordinarias laboradas por los respectivos dependientes.

Conforme a las precisiones efectuadas, corresponde entonces entrar al examen del bono objeto de la consulta, mismo que se encuentra regulado en las copias de los tres documentos contractuales acompañados a la presentación que nos ocupa:

La cláusula segunda presente en los anexos de contrato correspondientes a los trabajadores Ricardo Henríquez Contreras y Marco Antonio Orellana Flores, dispone, en lo que interesa, lo siguiente:

“SEGUNDO: El trabajador, en su cargo de reponedor, mientras este asignado a la sala LIDER (...) cumpliendo funciones de líder de sala tendrá un Bono de líder Mensual Imponible equivalente a \$52.676, (...)

Este bono se pagará conjuntamente con las remuneraciones mensuales.

PARA OPTAR AL BONO TOTAL LA ASISTENCIA DEL TRABAJADOR DEBE SER DE UN 100%

1 Día de ausencia injustificada, bono total se paga en un 50%

2 Días de ausencia injustificada, bono total se paga en un 0%”

A su turno, en el anexo correspondiente al trabajador Cristian Zuñiga Salazar, las cláusulas tercera y cuarta disponen, en lo pertinente, lo siguiente:

“TERCERO: Mientras el trabajador en su cargo de reponedor se encuentre asignado a la Sala Líder Estoril, recibirá un Bono Líder imponible con un tope de \$97.683 mensuales, para lo cual deberá además cumplir en forma íntegra con las siguientes obligaciones, las cuales serán evaluadas por su jefe superior inmediato o por quien lo represente: (...)

Este bono se pagará conjuntamente con las remuneraciones mensuales.

CUARTO: Para optar al pago total del Bono Líder, el trabajador deberá tener asistencia de un 100%, considerando para estos efectos lo siguiente:

- *No tener licencia médica*
- *El bono será proporcional a los días trabajados.”*

De las disposiciones contractuales recién transcritas, se extrae que el denominado “bono líder”, a la luz de los criterios anotados en párrafos anteriores, reúne las características siguientes:

- Es una asignación fija (\$52.676 en un caso y \$97.683 en el otro);
- Es una asignación en dinero (en moneda nacional);
- Es periódica (se paga mensualmente junto con las demás remuneraciones); y
- Es contrapartida del cumplimiento de obligaciones establecidas en el contrato de trabajo para los dependientes que se desempeñan como líderes de sala.

En efecto, de la forma en que las partes han convenido el bono en comento se desprende que éste reviste los caracteres de sueldo por estar estipulado en forma fija, por efectuarse su pago en dinero en períodos iguales y por tener su origen en la prestación de los servicios.

Cabe en este particular recordar que, de acuerdo a la doctrina institucional vigente, contenida, por ejemplo, en dictamen N° 7630/316 de 20.11.1995, *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 preestablecidos, elementos que concurren plenamente tratándose del bono que nos ocupa.

Así las cosas, el bono consultado tiene la calidad de remuneración fija y periódica, no pudiendo estimarse a su respecto que se trata de una asignación variable, por lo que, además, corresponde asimilarlo a sueldo para fines de calcular el pago de las horas extraordinarias del trabajador que realiza labores de líder de sala.

En este particular, merece indicar que en nada incide el pacto según el cual el trabajador debe presentar una asistencia del 100%, como señalan los anexos tenidos a la vista, por cuanto ella es una obligación que deriva natural y permanente del contrato de trabajo y que sujeta a todo dependiente que no esté eximido de cumplir una jornada ordinaria.

A su vez, tampoco torna variable al bono en comento la condición de no tener uno o más días de ausencia injustificada –en los dos primeros anexos acompañados se consigna que se reducirá en un 50% en caso de una inasistencia injustificada y que el bono se pierde si ocurren dos-, ello por cuanto, conforme lo ha sostenido esta Dirección, si se verifica respecto de un determinado estipendio la concurrencia de circunstancias aleatorias, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada en caso que, por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio, se produzcan variaciones en su monto que impliquen que los valores percibidos difieran de un mes a otro, atendido que las fluctuaciones que puedan producirse por tales causas no surten el efecto de alterar su naturaleza de estipendios fijos (Dictamen N° 3662/53, de 17.08.2010).

Cabe además agregar que, respecto del tercer anexo acompañado -bono correspondiente a servicios en sala Líder Estoril-, donde, además de exigirse el 100% de asistencia, se establece que la referida asignación se pagará en forma proporcional a los días trabajados, la naturaleza de remuneración fija tampoco se altera, antes contrario, se asimila con mayor evidencia al concepto de sueldo, al quedar expresamente establecido que el monto prefijado, se pagará mensualmente y, en caso de inasistencias, proporcionalmente a los días trabajados.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones y doctrina citadas, así como las demás consideraciones expuestas en relación a las características de la bonificación consultada, cabe concluir, respecto de ambos tipos de anexo en análisis, que ésta tiene el carácter de remuneración fija, así como observa suficientemente los elementos que el ordenamiento jurídico dispone

para asimilarla a sueldo y, en tal sentido, corresponde sea incluida dentro del cálculo de las horas extraordinarias de los dependientes de que trata vuestra presentación.

Sin más que informar,

Saluda atte.

JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

SOG/CLCh

Distribución:

- dest
- Jurídico.
- Partes.
- Control.