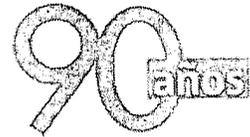


DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10025 (1979) 2013



5191

ORD.: _____/

MAT.: El cálculo de sobresueldo realizado por la empresa Harsco Infraestructura Chile Ltda. resulta jurídicamente procedente, en tanto el mismo, resulta determinado en base a las prestaciones que revisten el carácter de sueldo.

- ANT.: 1) Instrucciones de 16.12.2014 y 25.10.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 11.04.2014, de Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente en que se remite informe de fiscalización.
- 3) Informe de fiscalización de 13.11.2013, N° 13.1311.2013.2916 emitido por fiscalizador Alejandro Giubergia Capurro.
- 4) Presentación de 14.10.2013, de Jorge Rodríguez Aguilar, en representación de Harsco Infraestructura Chile Ltda.
- 5) Presentación de 26.08.2013, de Sindicato de Empresa Harsco Infraestructura Chile Ltda.

SANTIAGO,

23 DIC 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : SINDICATO DE EMPRESA HARSCO INFRAESTRUCTURA CHILE LTDA
CALLE VOLCÁN LASCAR PONIENTE 790 PUDAHUEL, SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 5), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto al sistema de cálculo del sobresueldo, y los estipendios que deben servir de base para su determinación. Manifiestan que su empleador, para el pago de sobresueldo solo considera el sueldo base, excluyendo en su determinación lo pagado en razón de otras prestaciones que también reunirían los supuestos de fijeza y periodicidad.

En forma previa a resolver sobre el particular y con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, se dio traslado de la presentación reseñada en el párrafo anterior a la Empresa Harsco Infraestructura Chile Ltda., para que entregara sus puntos de vista al respecto. Esta diligencia fue evacuada dentro del plazo conferido, a través del documento del antecedente 4), el que expone, en términos generales que el cálculo para el pago de la

jornada extraordinaria, se efectúa sobre la base de aquellas prestaciones que reúnen el carácter de sueldo, excluyéndose, por ejemplo, el bono de producción puesto que tal asignación no tendría el carácter de garantizada, sino que sujeta al cumplimiento de objetivos específicos descritos en los contratos respectivos.

Asimismo, se solicitó un proceso de fiscalización a la mencionada empresa, el que fue desarrollado por el inspector don Alejandro Giubergia Capurro, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, quien mediante su informe N° 13.1311.2013.2916 de 13.11.2013, indicó que pudo constatar los siguientes hechos:

1.- Que la remuneración de los trabajadores respecto de quienes se consulta, se compone de los siguientes rubros: a) sueldo base, b) bono de producción, c) gratificación legal garantizada, e) bono de asistencia.

2.- El bono de producción se encuentra condicionado al cumplimiento de objetivos de asistencia, seguridad, productividad individual y grupal en período mensual.

3.- Bono de asistencia, se paga cada dos meses, sujeto a la condición que el trabajador tenga asistencia completa dentro del período.

Conforme a los citados antecedentes, cabe atender a lo dispuesto en el artículo artículo 42 a) del Código del Trabajo, el que señala:

“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 efectúe 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”.

Respecto a la normativa antes transcrita, este Servicio mediante dictamen N° 3152/063 de 25.97.2008, fijó el sentido y alcance del concepto remuneracional “sueldo”, al señalar:

“se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir 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 Inc. 2° del Art. 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, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.”

En base a lo expuesto resulta necesario concluir, que analizados los antecedentes relativos la forma en que se determina la remuneración de los trabajadores que se desempeñan en la empresa Harsco Infraestructura Chile Ltda., los estipendios consistentes en "bono de producción" y "bono de asistencia", no reúnen los requisitos de fijeza o periodicidad mensual, a fin de que sean calificados como sueldo o sueldo base.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el cálculo de sobresueldo realizado por la empresa Harsco Infraestructura Chile Ltda. resulta jurídicamente procedente, en tanto el mismo, resulta determinado en base a las prestaciones que revisten el carácter de sueldo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SOG/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Harsco Infraestructura Chile Ltda, Volcán Lascar Poniente N° 790, Pudahuel, Santiago.