



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.992 (186) 2013

Jurídico

0932

ORD.: _____/

MAT.: La empresa Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo sólo estará facultada para pagar las horas extraordinarias de su personal en la forma y condiciones establecidas en la cláusula N° 5.8 del contrato colectivo vigente, si el monto que resulta de aplicar tal estipulación es igual o superior al que establece la ley. En caso contrario, deberá pagar por dicho concepto el valor que legalmente corresponda.

- ANT.:**
- 1) Instrucciones de 04.03.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 2) Pase N° 2314, de 18.12.2013, de Directora del Trabajo.
 - 3) Ordinario N° 1705, de 09.10.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo, Santiago Oriente.
 - 4) Pase N° 4, de 03.10.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 5) Ordinario N° 1628, de 16.09.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo, Santiago Oriente.
 - 6) Correo Electrónico de 09.09.2013, de Jefa de Fiscalización Santiago Oriente.
 - 7) Ordinario N° 2661, de 04.07.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
 - 8) Correo Electrónico de 05.06.2013, de Jefa de Fiscalización Santiago Oriente
 - 9) Ordinario N° 1659, de 22.04.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 10) Ordinario N° 1027, de 08.03.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
 - 11) Presentación de 25.02.2012, de Salvador Godoy Tobar, Jefe de Personal de Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo S.A.
 - 12) Ordinario N° 612, de 07.02.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

13) Ordinario N° 000035, de 24.01.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

14) Presentación de 13.12.2012, de Sindicato de Empresa Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo S.A.

SANTIAGO,

1 0 MAR 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA INMOBILIARIA CLÍNICA SAN CARLOS DE APOQUINDO S.A.
PORVENIR N° 365 C/12 A
SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente 14), Uds. han solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección en orden a determinar si conforme a la cláusula N° 5.8 –Pago Horas Extraordinarias- del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, de 12.07.2012, celebrado entre la mencionada Organización Sindical y la empresa Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo S.A., se debe incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias, además del sueldo base pactado y gratificación garantizada, aquellos conceptos que constituyen remuneración mensual, fija e imponible.

Al respecto, cabe informar en forma previa, que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, se dio traslado a la empresa Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo, con el fin de que expresara sus puntos de vista sobre la materia en consulta.

En respuesta a dicho requerimiento, la empresa informó que la aludida cláusula es el resultado de lo que las partes pactaron en el proceso de negociación colectiva.

Señala además, que esa organización sindical no puede pretender, después de terminado el proceso de negociación, reclamar en forma extemporánea la supuesta ilegalidad de esa disposición, y procurar que el ente fiscalizador le reste valor por la vía de un dictamen, toda vez que dicha conducta atentaría contra la buena fe contractual, distorsionando la solemnidad del procedimiento de negociación colectiva por la vía de utilizar un mecanismo no apto para resolver cuestiones propias de dicho proceso.

Por último, añade que, la cláusula del contrato colectivo por cuya legalidad se reclama, otorga un beneficio mayor al regulado en la ley, al establecer como base de cálculo de las horas extraordinarias, tanto el sueldo base mensual como la gratificación, siendo en definitiva, plenamente concordante con la norma contenida en el artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo. En su opinión, lo que se pretende, en definitiva, es agregar a la base de

cálculo otro tipo de remuneración, excediendo con ello la hipótesis del Código del Trabajo.

Ahora bien, sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, 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 precedentemente transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiera convenido.

De este modo, para los efectos del citado cálculo, deberá previamente determinarse el concepto de sueldo, recurriendo para ello al precepto legal contenido en el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, que en lo pertinente prescribe:

“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...”

Del precepto legal anotado se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo.
- 2) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2º del artículo 10.
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) 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.

En tal sentido, se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 3662/053, de 17.08.2010.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente del informe de fiscalización de 11.07.2013, evacuado por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, don Boris Pérez Fodich –cuya copia se acompaña-, se concluye que los trabajadores por quienes se consulta, además del sueldo base, perciben los estipendios denominados “Asignación Especialidad”, “Asignación de Continuidad” y “Asignación de Turnos Noches”, los cuales cumplen con todos los elementos que permiten calificar una remuneración como sueldo y, por ende, deben incluirse para los efectos de calcular el valor de las horas extraordinarias a que tienen derecho los trabajadores de que se trata.

En efecto, del señalado informe de fiscalización, aparece que la Asignación de Especialidad, consiste en una suma de dinero fija que el empleador paga mensualmente, dependiendo del lugar en que el trabajador preste servicios y de la función que éste cumpla. Que, respecto de la Asignación de Continuidad, el empleador paga una suma de dinero determinada a los auxiliares técnicos en enfermería, atendiendo los turnos diurnos que éstos realicen. Finalmente, en relación a la Asignación de Turnos Noches, dicho beneficio consiste en una suma de dinero fija que paga el empleador en razón de los turnos nocturnos que dichos dependientes efectúen.

Lo precedentemente expuesto autorizaría para sostener que las mencionadas asignaciones deberían ser consideradas en la base de cálculo de las horas extraordinarias del personal de que se trata.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente en la especie lo pactado sobre la materia en el contrato colectivo que rige a las partes, el que en su cláusula N° 5.8, dispone:

“5.8.- Pago Horas Extraordinarias.-

La empresa pagará las horas extraordinarias trabajadas, con 50 % de recargo respecto del valor hora normal y se pagarán junto con la liquidación de remuneración del mes en que se efectuaron. El tiempo que el trabajador destine a la actividad denominada cambio de turno, se considerará como extraordinario.

El valor hora normal se calculará considerando la sumatoria de los conceptos, sueldo base mensual más gratificación mensual garantizada y, para quienes laboran en el denominado cuarto turno, se considerará una jornada semanal promedio de 42 horas”.

De la cláusula convencional citada se infiere en primer término, que las partes pactaron expresamente que las horas extraordinarias de trabajo se pagarían con un recargo del 50% sobre el valor de la hora normal de trabajo, junto a la liquidación del mes en que éstas se ejecutaron.

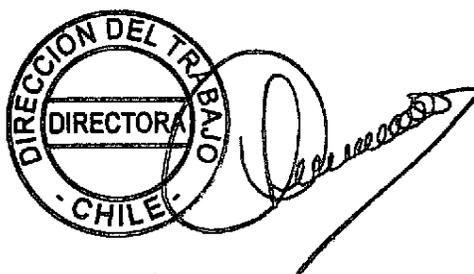
Se desprende igualmente, que el valor de la hora normal se calcularía considerando el sueldo base pactado y la gratificación mensual garantizada.

De la misma norma convencional, aparece que en el caso de aquellos trabajadores afectos al cuarto turno, se considerará, para los efectos de calcular las horas extraordinarias una jornada promedio de 42 horas semanales.

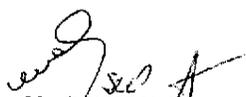
Ahora bien, analizada la situación consultada a la luz de las normas legales y convencionales precitadas y de la doctrina institucional contenida, entre otros en dictamen N° 1811, de 30.04.2013, preciso es convenir que el pago del sobresueldo de los trabajadores de que se trata podrá efectuarse en conformidad a la estipulación contractual antes citada, en la medida que el monto a pagar por tal concepto sea igual o superior al que les correspondería percibir si se incluyeran los montos percibidos por los estipendios que revisten el carácter de sueldo, ya analizados. Sostener lo contrario, importaría una vulneración de la disposición contenida en el artículo 5º, inciso segundo del Código del Trabajo, conforme a la cual *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo”*.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto cúmplame informar a Uds. que la empresa Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo sólo estará facultada para pagar las horas extraordinarias de su personal en la forma y condiciones establecidas en la cláusula N° 5.8 del contrato colectivo vigente, si el monto que resulta de aplicar tal estipulación es igual o superior al que establece la ley. En caso contrario, deberá pagar por dicho concepto el valor que legalmente corresponda.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAO/SMS/ACG
 Distribución:

- Jurídico – Partes - Control.
- Inmobiliaria Clínica San Carlos de Apoquindo S.A, Camino El Alba N° 12.351, las Condes.
- Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente.