



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E123665(1027)2024

ORDINARIO N°: 329,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: 16 MAY 2025

Horas Extraordinarias. Base de Cálculo. Sueldo

RESUMEN:

- 1) El beneficio denominado "Incentivo de Producción", pactado en el contrato colectivo, constituye una remuneración variable, por lo que no puede ser incluido en la base de cálculo prevista en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, que corresponde percibir a los trabajadores afectos a dicho instrumento por la realización de horas extraordinarias.
- 2) Por el contrario, la "Bonificación Trabajo Nocturno", tiene el carácter de sueldo y, por tanto, debe ser considerada para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 29.04.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de fecha 16.12.2024, de Jefe de Unidad Inspectiva, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte Chacabuco.
- 3) Correo electrónico de 16.12.2024, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Informe de Fiscalización N°1323.2024.2209 de 10.11.2024.
- 5) Memo N°42 de 25.10.2024, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 6) Memo N°24 de 11.06.2024, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 7) Of. Ord. N°1323-22781/2024 de 05.07.2024, de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Norte Chacabuco.
- 8) Presentación de fecha 21.06.2024, de don Renato Contreras, Jefe de Administración y

Finanzas, en representación de empresa Colada Continua Chilena S.A.

- 9) Ord. N°357 de 07.06.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 10) Derivación por GESDOC de fecha 14.05.2024 de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte Chacabuco.
- 11) Presentación de Sindicato de Trabajadores de empresa Colada Continua Chilena S.A. de 10.05.2024.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA COLADA CONTINUA CHILENA S.A.

Mediante documento del antecedente 11), Uds. han solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre si resulta jurídicamente procedente considerar en la base de cálculo del recargo por horas extraordinarias conforme al sueldo base a los bonos "incentivo de producción" y "trabajo nocturno" pactados en el instrumento colectivo vigente acordado con el empleador. Agregan que, según los antecedentes que exponen respecto de las cláusulas cuarta y sexta del pacto colectivo y el artículo 13 del reglamento interno de la empresa, dichos emolumentos cumplen los requisitos para ser considerados como sueldo y formar parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Cabe hacer presente que, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado al empleador mediante Ant. 8), que señala que el "incentivo de producción" y la "bonificación trabajo nocturno" no son estipendios fijos, más allá de contar con variables o elementos fijos que se consideran para su cálculo final mensual y que, en los hechos, ambas prestaciones han implicado históricamente que los trabajadores con derecho a ellas no perciban mensualmente sumas idénticas mes a mes.

En particular, agrega que en el caso del "incentivo de producción", pactado en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente, se trata de una remuneración variable, de acuerdo con la definición contenida en el inciso tercero del artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, que con arreglo al contrato de trabajo implican la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. De igual manera, respecto de la "bonificación trabajo nocturno", pactada en la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente, también se trata de una remuneración variable de acuerdo con la anterior norma legal, puesto que lo relevante para determinar si un estipendio tiene carácter variable es cuánto percibe por dicha prestación el trabajador mes a mes y no si, para el cálculo final de la remuneración se utilizan elementos que corresponden a montos fijos de dinero.

Por otra parte, con el objeto de recabar mayores antecedentes sobre las condiciones contractuales y de hecho existentes entre los trabajadores por los que se consulta y el empleador, se solicitó la realización de una fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte Chacabuco, mediante Ant. 5) y 6), emitiéndose el Informe de Fiscalización N°1323.2024.2209, de 10.11.2024, en virtud del cual el fiscalizador actuante constató, luego de realizar la revisión documental pertinente y entrevistar a las partes, que respecto de una muestra de 10 trabajadores afectos al instrumento colectivo que cumplen diversas funciones dentro de la empresa, tales como: auxiliar de producción, soldador, inspector de calidad, operador de laminador, técnico mecánico, asistente operativo, auxiliar de producción, electromecánico, auxiliar de producción y operador de grúa horquilla, todos ellos perciben los emolumentos denominados "Incentivo de Producción" y "Bonificación Trabajo Nocturno", durante el período revisado, correspondiente a septiembre de 2023 a junio de 2024, cuyo pago se refleja en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Establecido lo anterior, cumplo con informarles que el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

"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 citada se colige, en lo pertinente, que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo que se haya convenido, cuyo concepto se encuentra establecido en el artículo 42, letra a) del mismo cuerpo legal, que señala:

"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. 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".

De dicha norma se desprende que el legislador ha contemplado un concepto de sueldo, asimilándolo a sueldo base, precisando que este estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada máxima legal prevista en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, esto es, 44 horas semanales, de acuerdo con el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561 de 26.04.2023.

Sobre el particular, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°3152/063 de 25.07.2008 ha señalado que: "(...) *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 anteriormente expuesto se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir los siguientes requisitos copulativos:

- 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 del Código del Trabajo.
- 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.

En dicho sentido, es posible indicar que todos los estipendios que reúnan estas condiciones, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales –de carácter individual o colectivo, como en la especie-, pueden ser calificados de sueldo o sueldo base.

Efectuadas las precisiones anteriores, corresponde entrar al examen de los beneficios objeto de la consulta, establecidos en el contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Trabajadores de Colada Continua Chilena S.A. y la empresa Colada Continua Chilena S.A.:

- 1) **Incentivo de Producción**, pactado en la cláusula sexta del contrato colectivo vigente entre las partes, en los siguientes términos:

“6.1. La Empresa pagará mensualmente a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo un incentivo de producción, que se regirá de la siguiente forma:

- a) Se considerará el mes calendario;
- b) Se considerará la producción mensual vendible de colada “Contirod”;
- c) Siempre que entre en plena operación la colada Upscat, se sumará la producción de alambión vendible de esta;
- d) Se pagarán las horas reales y efectivamente trabajadas durante el proceso productivo;
- e) El incentivo de producción se pagará al mes siguiente de haber logrado el volumen de producción vendible;
- f) Para percibir el 100% del incentivo de producción, el trabajador deberá haber cumplido en forma íntegra su jornada de trabajo según turno asignado. En caso contrario, lo recibirá en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas. En caso de no cumplir en forma íntegra su jornada por causa justificada, se pagará en forma proporcional a las horas trabajadas.
- g) Las horas trabajadas en mantenimiento, reparación u otro similares, no se imputarán ni darán derecho al incentivo de producción.

6.2. El incentivo de producción se pagará a partir de una producción mínima de 3.100 toneladas mensuales vendibles, considerando la sumatoria de la producción vendible de ambas coladas a los trabajadores que se desempeñan en los siguientes cargos, partiendo del monto base en pesos indicado a continuación:

<u>Cargo</u>	<u>Monto base</u>
• Asistente operativo	\$132.025
• Operador Grúa Horquilla	\$133.260
• Bodeguero	\$143.039
• Operador de Horno	\$147.027
• Operador Laminador	\$147.027
• Inspector Control de Calidad	\$147.027
• Operador Mantenedor Upcast	\$147.027
• Operador Área Moldeo	\$150.094
• Soldador Armador	\$150.535
• Encargado Área Moldeo	\$166.379
• Técnico Mecánico	\$166.379
• Electromecánico de Mantenimiento	\$175.045
• Electrónico de Planta	\$175.045
• Electromecánico de Mantenimiento Senior	\$194.201

6.3. Excepcionalmente en caso de suscribir un acuerdo de jornada pactada en módulo 4x3, el Incentivo de Producción se pagará a partir de una producción mínima de 2.100 toneladas mensuales vendibles, considerando la sumatoria de producción vendible de ambas coladas a los trabajadores que se desempeñan en los siguientes cargos, partiendo del monto base en pesos indicado a continuación:

<u>Cargo</u>	<u>Monto base</u>
--------------	-------------------

• Asistente operativo	\$89.436
• Operador Grúa Horquilla	\$90.274
• Bodeguero	\$96.897
• Operador de Horno	\$99.598
• Operador Laminador	\$99.598
• Inspector Control de Calidad	\$99.598
• Operador Mantenedor Upcast	\$99.598
• Operador Área Moldeo	\$101.677
• Soldador Armador	\$101.975
• Encargado Área Moldeo	\$112.709
• Técnico Mecánico	\$112.709
• Electromecánico de Mantenimiento	\$118.579
• Electrónico de Planta	\$118.579
• Electromecánico de Mantenimiento Senior	\$131.556

6.4. La Empresa pagará por cada tonelada adicional de alambón vendible (sobre 3.100 o 2.100 toneladas respectivamente) un valor de \$45 (cuarenta y cinco pesos).

6.5. Para todo el personal afecto al incentivo de producción se determinará un bono de cumplimiento de metas toneladas días/toneladas mensuales de alambón vendible según las siguientes reglas:

6.5.1. El bono se calculará de la siguiente forma: El valor correspondiente a la meta que se obtenga en cada planta se sumará y constituirá el monto total del bono que recibirá todos los trabajadores con derecho al incentivo de producción. En caso de que una de las plantas no cumpla la meta mínima de la tabla respectiva, el monto del bono por cumplimiento de metas a recibir por todos los trabajadores con derecho al incentivo será el valor correspondiente a la meta obtenida. Si ninguna de las dos plantas cumple la meta mínima no habrá derecho a bono por cumplimiento de metas.

6.5.2. Las metas para cada una de las plantas son las señaladas en las siguientes tablas:

Tabla metas Alambón Vendible Diario/Mes CONTIROP

Alambón Vendible								
(Ton/mes) (Prom.ton/día)	3500-3999	4000-4499	4500-4999	5000-5499	5500-5999	6000-6499	6500-6999	>=7000
235-239,99	\$21.000	\$24.000	\$27.000	\$30.000	\$33.000	\$36.000	\$39.000	\$42.000
240-244,99	\$24.500	\$28.000	\$31.500	\$35.000	\$38.500	\$42.000	\$45.500	\$49.000
245-249,99	\$28.000	\$32.000	\$36.000	\$40.000	\$44.000	\$48.000	\$52.000	\$56.000
>=250	\$31.500	\$36.000	\$40.500	\$45.000	\$49.500	\$54.000	\$58.500	\$63.000

Tabla metas Alambón Vendible Diario/Mes UPGAST

Alambón Vendible								
(Ton/mes) (Prom.ton/día)	900-999	1000-1099	1100-1199	1200-1299	1300-1399	1400-1499	1500-1599	>=1600

47-48,99	\$9.900	\$11.000	\$12.100	\$13.200	\$14.300	\$15.400	\$16.500	\$17.600
49-50,99	\$10.800	\$12.000	\$13.200	\$14.400	\$15.600	\$16.800	\$18.000	\$19.200
51-53,99	\$11.700	\$13.000	\$14.300	\$15.600	\$16.900	\$18.200	\$19.500	\$20.800
>=54	\$12.600	\$14.000	\$15.400	\$16.800	\$18.200	\$19.600	\$21.000	\$22.800

6.6. Dada la naturaleza de este Incentivo de producción, sólo se aplicará al personal de Producción, Mantenición, Control de Calidad, Logística y Bodega.

6.7. Para tener derecho a este beneficio, el personal nuevo deberá estar confirmado en el cargo o a los 6 meses de antigüedad, lo que ocurra primero.

6.8. Durante el mes que por motivos de mantención anual no se logre la producción mínima requerida para la obtención del incentivo de producción, la empresa asegurará un monto mínimo de \$90.000.- valor bruto (noventa mil pesos) a cada trabajador.

6.9. Todos los valores expresados en dinero de este beneficio se reajustarán:

6.9.1. A contar del 1° de mayo de 2024, en un 100% de la variación del IPC, ocurrida entre el 1° de mayo 2023 y el 30 de abril de 2024.

6.9.2. A contar del 1° de mayo de 2025, en un 100% de la variación del IPC, ocurrida entre el 1° de mayo 2024 y el 30 de abril de 2025.

6.9.3. A contar del 1° de mayo de 2026, en un 100% de la variación del IPC, ocurrida entre el 1° de mayo 2025 y el 30 de abril de 2026”.

De la cláusula convencional transcrita se desprende que las partes del instrumento colectivo pactaron un incentivo asociado al cumplimiento de metas de producción por toneladas de alambrón vendible -sobre 3.100 o 2.100 toneladas-, cuyo pago se realiza de forma mensual y de acuerdo a montos mínimos determinados, considerando el tipo de jornada y función de los trabajadores.

El monto del incentivo se calcula luego de determinar la meta obtenida en cada planta, de acuerdo con las variables de Tonelada/mes y Promedio tonelada/día de Colada Contirod o Upcast según las tablas respectivas, que se sumará y constituirá el monto total del bono que recibirán todos los trabajadores con derecho al incentivo de producción. Para ello, el trabajador debe cumplir de forma íntegra su jornada de trabajo, pues en caso contrario recibe el incentivo en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

Por consiguiente, atendiendo a las características del bono en análisis, es posible concluir que, a pesar que se encuentra preestablecido el procedimiento para su cálculo o liquidación, su monto final no se encuentra precisado numéricamente respecto de cada trabajador, el que depende de un factor o hecho ajeno a la prestación de servicios del mismo –la obtención de un determinado nivel de producción en las plantas de la empresa-, por lo que no reúne el requisito esencial de ser fijo para que pueda legalmente considerarse que constituye sueldo y, en consecuencia, pueda servir de base para el cálculo de horas extraordinarias.

Al respecto, consta en el informe de fiscalización del Ant. 4) que en las liquidaciones de remuneraciones del período noviembre de 2023 a junio de 2024 de una muestra de 10 trabajadores afectos al contrato colectivo, los montos del incentivo de producción respecto de cada uno de ellos difieren mes a mes y que en el mes de enero de 2024 su valor fue 0, para todos ellos.

Sobre el particular, mediante Dictamen N°3662/53 de 17.08.2010, este Servicio señaló que: *"Respecto al primero de ellos, esto es, al carácter fijo del sueldo, es preciso recordar, en primer término, que conforme a la historia fidedigna de la ley 20281, el sueldo es por su esencia "el estipendio fijo que percibe el trabajador, por el tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir, a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador, dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la compensación por una mayor jornada que la ordinaria -jornada extraordinaria-, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria"*.

2) **Bonificación trabajo nocturno**, pactado en la cláusula cuarta del mismo instrumento, en los siguientes términos:

"La Empresa pagará a cada trabajador que labores en el turno de noche (de 23:00 horas a 07:00 horas), un bono equivalente a \$16.500.- valor bruto (dieciséis mil quinientos pesos), por el turno efectivamente trabajado.

Se deja claramente establecido que este bono es por oportunidad y no podrá ser descontado en función de las horas efectivamente trabajadas.

4.1. Este beneficio se reajustará:

4.1.1. A contar del 1° de mayo de 2024, en un 100% de la variación del IPC, ocurrida entre el 1° de mayo 2023 y el 30 de abril de 2024.

4.1.2. A contar del 1° de mayo de 2025, en un 100% de la variación del IPC, ocurrida entre el 1° de mayo 2024 y el 30 de abril de 2025.

4.1.3. A contar del 1° de mayo de 2026, en un 100% de la variación del IPC, ocurrida entre el 1° de mayo 2025 y el 30 de abril de 2026".

En este caso, del tenor de la cláusula contractual colectiva se colige que a todos los trabajadores que desarrollen labores durante el turno de noche –entre las 23:00 hrs. y 07:00 hrs.) les corresponde un bono equivalente a la suma de \$16.500.- por turno trabajado.

Por tanto, las partes del contrato colectivo han determinado que, en forma permanente, aquellos trabajadores que presten servicios en el turno nocturno reciban una suma de dinero determinada, reajustada anualmente según la variación del IPC, cuya causa directa es la prestación de servicios.

De acuerdo con ello, dicho estipendio reúne el requisito de ser un estipendio fijo que, además, tiene estrecha relación con el proceso productivo, pese a que del informe de fiscalización del Ant. 4) se desprende –de la revisión de las liquidaciones de remuneraciones del período noviembre de 2023 a junio de 2024 de una muestra de 10 trabajadores afectos al contrato colectivo-, que los montos de dicha bonificación –consignada como “Recargo Nocturno”- varían mes a mes respecto de cada uno de ellos, de acuerdo a la cantidad variable de turnos nocturnos realizados por el trabajador.

Lo anterior, considerando que esta Dirección mediante Dictamen N°1207/75 de 22.03.1993, señaló que: *“(...) el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto 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 encuentren preestablecidos”*.

De igual forma, este Servicio estableció, mediante Dictamen N°3662/53 de 17.08.2010, que: *“(...) verificándose respecto de un determinado estipendio la concurrencia de las circunstancias precedentemente anotadas, deberá estimarse que el mismo es de carácter fijo, condición que no puede verse alterada por la circunstancia de que por razones ajenas a la naturaleza intrínseca del beneficio se produzcan variaciones en su monto que implique que los valores que se perciban difieran entre un mes a otro. Ello, por cuanto las fluctuaciones que se produzcan por tales causas no producen el efecto de alterar la naturaleza fija de los mismos para convertirlos en estipendios de carácter variable.*

Así ocurriría por ejemplo, tratándose de bonos de asistencia y de puntualidad establecidos en montos fijos de dinero pagaderos en forma mensual y de monto decreciente según se hayan o no cumplido los tramos previamente convenidos, lo cual podrá traducirse en que las sumas que se perciban por tal concepto no sean iguales entre una y otra mensualidad, ya que ello dependerá del tramo alcanzado por el trabajador en el respectivo período.

En otros términos, la circunstancia de que en determinados meses el trabajador reúna los requisitos necesarios para obtener el monto máximo del beneficio, y en otros, solo pueda acceder a un tramo menor, por no haber cumplido las exigencias que le dan derecho a impetrar dicho monto máximo, sino uno inferior, derivará necesariamente en que la sumas que perciba por dichos beneficios no sean las mismas entre uno y otro mes.

Similar situación se produce tratándose de bonos pactados en una suma fija de dinero pagadera mensualmente, por la prestación de servicios en turnos nocturnos rotativos y de carácter permanente, toda vez que en tal caso el monto que se perciba dependerá del número de días en que el trabajador labore de noche en la respectiva mensualidad y no de la variabilidad del estipendio”.

A mayor abundamiento, cabe agregar que, de acuerdo con el artículo 13 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la jornada de trabajo en la empresa considera turnos rotativos, bajo los siguientes regímenes: jornada dos

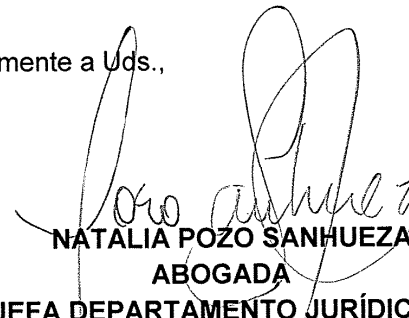
turnos 5x2, jornada tres turnos 6x1, jornada especial pactada dos turnos 4x3 y jornada exceptuada de descanso dominical 6x2; todos los cuales contemplan un turno de noche.

En estas circunstancias, es posible indicar que del tenor de la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de empresa Colada Continua Chilena S.A. y la empresa Colada Continua Chilena S.A., se desprende la naturaleza variable del "Incentivo de Producción", sin que se configuren los requisitos previstos para el sueldo, por lo que no es posible su inclusión para el cálculo de horas extraordinarias. No obstante, respecto de la "Bonificación trabajo nocturno", contenida en la cláusula cuarta del mismo, se obtiene que este emolumento, en opinión de esta Dirección, presenta caracteres de fijeza y periodicidad que permiten reconocer su causa en la prestación de los servicios convenidos, por lo que tiene el carácter de sueldo y debe considerarse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El beneficio denominado "Incentivo de Producción", pactado en el contrato colectivo, constituye una remuneración variable, por lo que no puede ser incluido en la base de cálculo prevista en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, que corresponde percibir a los trabajadores afectos a dicho instrumento por la realización de horas extraordinarias.
- 2) Por el contrario, la "Bonificación Trabajo Nocturno", tiene el carácter de sueldo y, por tanto, debe ser considerada para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MCC/LSP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes