

ORD. Nº 5472 / 295

*Reconsiderado por  
Ord. 5409/257 de  
16-12-03*

**MAT.:** 1) Los trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base mensual y comisiones tienen derecho a que los 15 días hábiles que comprende su feriado anual les sea pagado en la forma prevista en el inciso 4º del artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, sumando al sueldo convenido el promedio de lo percibido por concepto de comisiones en los tres últimos meses trabajados.  
2) Los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional, cuya jornada ordinaria laboral incluye dichos días, deben ser remunerados en la forma prevista en el punto 1) precedente.  
3) Por el contrario, los sábados comprendidos en el período de feriado de los dependientes sujetos a dicho sistema remuneracional, cuya jornada laboral se distribuye en 5 días, de lunes a viernes, no dan derecho a remuneración íntegra, en los términos del artículo 71 del Código del Trabajo, debiendo, no obstante, entenderse pagados por estar incluidos en el respectivo sueldo mensual.

**ANT.:** Presentación de 07.02.97, de Sr. Víctor Herrera Vargas.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 67, inciso 1º, 69 y 71.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N.ºs. 5424/250, de 25.08.95 y 2551, de 16.06.83.

SANTIAGO, 12 SEP 1997

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO  
**A :** SR. VICTOR HERRERA VARGAS  
BARROS ARANA Nº 741, DEPTO. 25-5  
CONCEPCION/

Mediante presentación citada en el antecedente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Si la remuneración íntegra que corresponde percibir durante el feriado a los trabajadores afectos a un sueldo base mensual y comisiones procede tanto respecto de los 15 días hábiles que éste comprende, como también, de los días domingo y festivos que inciden en el respectivo período.

2) Forma de pagar los días sábado que inciden en el período de feriado tratándose de dependientes afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base mensual y comisiones, y cuya jornada semanal incluye tales días, en el sentido de si les corresponde o no percibir el promedio a que se refiere el inciso 4º del artículo 71 del Código del Trabajo.

3) Forma de pagar dichos días a aquellos trabajadores sujetos al mismo sistema remuneracional y cuya jornada ordinaria de trabajo se distribuye de lunes a viernes.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Por lo que concierne a la consulta signada con este número cabe señalar que el artículo 71 del Código del Trabajo dispone:

*"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

*"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.*

*"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.*

*"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.*

*"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra".*

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, caso en el cual la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que, además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Ahora bien, de los antecedentes por Ud. aportados aparece que los dependientes por los cuales se consulta están afectos a un sistema de remuneración mixta, conformado por un sueldo base mensual y comisiones lo cual significa, al tenor de lo ya señalado, que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados.

Precisado lo anterior, y con el objeto de resolver la consulta formulada, se hace necesario determinar si tal forma de pago resulta aplicable a los días domingo y festivos que incidan en el período de feriado, para cuyo efecto cabe recurrir al precepto del artículo 67 del Código del Trabajo, el cual, en su inciso 1º, dispone:

*"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el ordenamiento jurídico vigente garantiza a todo trabajador con más de un año de servicio el derecho a un descanso anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra.

De lo expuesto precedentemente es dable sostener que el feriado constituye el cese temporal de la obligación que asiste al trabajador en virtud de su contrato de trabajo de ejecutar el servicio intelectual o material convenido, sin que ello importe el cese por parte del empleador, de su principal obligación, cual es, la de pagar la remuneración y demás retribuciones acordadas.

De ello se sigue que si durante el ejercicio del derecho a feriado subsiste la obligación del empleador de remunerar al trabajador, también subsiste el deber de pagar los días domingo y festivos, deber que reconoce distintas fuentes según se trate de dependientes remunerados por día o por mes.

En efecto, por expreso mandato del legislador contenido en el artículo 45 del Código del Trabajo, los trabajadores remunerados exclusivamente por día tienen derecho al pago de los domingos y festivos, beneficio éste que no se pierde durante el feriado, toda vez que, en tal caso, la ausencia al trabajo proviene del ejercicio de un derecho otorgado por la ley, cual es el descanso anual.

Por lo que concierne a los trabajadores remunerados mensualmente, el pago de los domingos y festivos proviene del hecho de que han convenido un estipendio de carácter mensual, el que ha de entenderse que cubre tanto los días hábiles como los días domingo y festivos que incidan en el mes respectivo.

De lo anteriormente señalado aparece claro que vigente el contrato de trabajo el empleador paga por concepto del beneficio de feriado propiamente tal, sólo los 15 días hábiles que señala la ley, pagando, en cambio, los días domingo y festivos comprendidos en él, ya sea por aplicación de la regla contenida en el artículo 45 del Código del Trabajo, o porque en la remuneración mensual del trabajador se entienden incluidos tales días.

En otros términos, el pago de los días domingo y festivos que inciden en el período de descanso anual no emana del feriado mismo, sino, de la necesidad en que se encuentra el empleador de continuar cumpliendo con el precepto del artículo 45 del Código del Trabajo, o bien, del hecho de haberse convenido una remuneración de carácter mensual.

Analizada la situación consultada a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones precedentemente expuestas, preciso es convenir que en el caso que nos ocupa los dependientes de que se trata tendrán derecho a que los 15 días hábiles que comprende su feriado les sean pagados en la forma señalada en el párrafo que antecede, esto es, adicionando al sueldo base el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses laborados.

Por lo que toca a los días domingo y festivos que incidan en el respectivo período y, atendido que, según se señalara, los referidos dependientes están afectos a un sueldo base mensual, posible es concluir, al tenor de lo ya expresado, que el pago de los mismos se encuentra comprendido en la remuneración mensual convenida y, por lo tanto, no generan para los involucrados un pago adicional por tal concepto.

2) y 3) En lo que respecta a estas consultas, cabe señalar en primer término que el artículo 69 del Código del Trabajo, establece:

*"Para los efectos del feriado el día sábado se considerará siempre inhábil".*

Del precepto legal anotado se colige que para calcular el número de días que por concepto de feriado corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado, cualquiera que sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo, debe considerarse inhábil, esto es, no debe computarse para determinar la duración del aludido beneficio.

De ello se sigue que la regla antes enunciada sólo rige y resulta aplicable para los efectos del cómputo del beneficio en referencia, pero no así, para determinar el pago de la remuneración que corresponde percibir por los días sábado que inciden en el periodo que éste comprende.

En corroboración de lo antes expresado en cuanto al ámbito de aplicación de la norma contenida en el citado artículo 69 del Código del Trabajo, debe hacer presente, recurriendo a la historia fidedigna de su establecimiento, que en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado recaída en el proyecto de ley que modifica los Libros, I, II y V del Código del Trabajo, contenido en el Boletín Nº 360-13 de 20.10.92, se dejó constancia que el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época, don René Cortázar, al explicar a la aludida Comisión, las innovaciones fundamentales del proyecto en materia de feriado, específicamente, en lo referente al cómputo del mismo, señaló:

*"4º Feriado anual".*

*"iii) Cómputo del feriado para los trabajadores cuya jornada semanal está distribuida en seis días.*

*"En una nueva aplicación del criterio de no discriminación, que aparece en varios aspectos del proyecto, se iguala el feriado de los trabajadores que tienen distribuida su jornada en cinco y en seis días. Los primeros toman ahora tres semanas calendario; en cambio, para quienes su jornada es de seis días, su feriado, en realidad es de dos semanas y media.*

*"Se propone para los efectos de cálculo del feriado, darles a éstos últimos trabajadores el tratamiento que tendrían si su jornada se distribuyera en cinco días. De esta manera independientemente de la forma en que se encuentre distribuida su jornada de trabajo, el trabajador tendrá tres semanas calendario de feriado".*

De lo expuesto aparece que el objetivo que persiguió el legislador al establecer el precepto que se contiene en el citado artículo 69 del Código del Trabajo, fue el de igualar el feriado básico o mínimo de aquellos trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo en seis días, en términos tales, que dicho beneficio deba calcularse en la misma forma en que se computa el feriado de los dependientes cuya jornada se distribuye en cinco días.

En otros términos, la norma en estudio se estableció en función de aquellos trabajadores que por tener distribuida su jornada de trabajo en seis días, gozaban de un número de días por concepto de feriado básico legal inferior a aquel que correspondía impetrar por igual concepto a los dependientes afectos a una jornada de trabajo de cinco días.

Aclarado que la regla analizada sólo tiene aplicación para los efectos del cómputo del feriado, no siendo viable utilizarla para determinar si los días sábado dan derecho a percibir el promedio de las remuneraciones variables, preciso es convenir que para este último objeto únicamente debe atenderse a si el día sábado ha sido o no incluido por las partes en la distribución de la jornada semanal en terminos que normalmente genere para el trabajador remuneraciones variables.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que los dependientes a que se refiere la consulta planteada tienen pactada una jornada semanal distribuida en seis días, y que el día sábado forma parte integrante de ésta, lo que autoriza para sostener que los días sábado que incidan en el feriado dan derecho a percibir remuneración íntegra en los términos previstos en el artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, en la especie, el sueldo base convenido más el promedio de las remuneraciones variables ganadas en los últimos tres meses trabajados.

La afirmación anterior encuentra su fundamento en la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra, cual fue la de impedir que el dependiente sufra una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios.

Dicha conclusión se corrobora, aún más, si se tiene presente la norma contenida en el artículo 72 del Código del Trabajo la cual establece que si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, éste se aplicará a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante dicho período.

Finalmente, y en lo que concierne a la última consulta formulada, es preciso señalar que el caso que en ella se plantea difiere del analizado en el punto anterior, en cuanto a que la jornada laboral de los respectivos dependientes se encuentra distribuida en cinco días, de lunes a viernes, no formando, por tanto, el día sábado parte integrante de dicha jornada.

Analizada tal situación a la luz de las consideraciones expuestas al evacuar la consulta que antecede, principalmente la relativa al principio de la remuneración íntegra, dable resulta afirmar que, en la especie, el día sábado no da derecho a los respectivos trabajadores a percibir la suma del sueldo base más el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses calendario, por cuanto ello se traduciría en que durante el goce del beneficio percibirían una remuneración mayor que cuando prestan efectivos servicios y, por ende, un enriquecimiento sin causa que se contrapone al principio de remuneración íntegra a que se ha hecho referencia precedentemente.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que los dependientes de que se trata, afectos a un sistema de remuneración mixta conformado por un sueldo base mensual y comisiones y cuya jornada laboral se distribuye de lunes a viernes, esto es, en 5 días, no tienen derecho a remuneración íntegra en la forma prevista en el inciso 4º del artículo 71 del Código del Trabajo, por los días sábado que inciden en el período que comprende su descanso anual.

En otros términos, tales días no dan derecho a los citados dependientes a percibir la suma del sueldo convenido más el promedio de las respectivas remuneraciones variables.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo presente que, como se dijera, el personal de que se trata está afecto a un sueldo base de carácter mensual, el pago de los aludidos días sábados debe entenderse incluido en tal caso, en dicha remuneración mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base mensual y comisiones tienen derecho a que los 15 días hábiles que comprende su feriado anual les sea pagado en la forma prevista en el inciso 4º del 71 del Código del Trabajo, esto es, sumando al sueldo convenido el promedio de lo percibido por concepto de comisiones en los tres últimos meses trabajados.

2) Los días sábado comprendidos en el período de feriado de los dependientes afectos al mismo sistema remuneracional, y cuya jornada ordinaria laboral incluye dichos días, deben ser remunerados en la forma prevista en el punto 1) precedente.

3) Por el contrario, los sábados comprendidos en el periodo de feriado de los dependientes sujetos a dicho sistema remuneracional, cuya jornada laboral se distribuye en 5 días, de lunes a viernes, no dan derecho a remuneración íntegra, en los términos del artículo 71 del Código del Trabajo, debiendo, no obstante, entenderse pagados por estar incluidos en el respectivo sueldo base mensual.

Saluda a Ud ,


  
 DIRECCION DEL TRABAJO
   
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
   
 ABOGADA
   
 DIRECTORA DEL TRABAJO
   
 CH
   
 12 SET 1997
   
 OFICINA CE PARTES

*sw*

SMS/nar

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo