

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 2175(145)/97

ORD. NO 4555 / 256 /

MAT.: Para el cálculo de la remuneración íntegra a que tienen derecho los dependientes de la Empresa Manufacturera Chilena de Monofilamentos S.A. durante su feriado legal, al liquidar la asignación de permanencia de 3% de la remuneración base diaria, deben excluirse los incentivos de producción.

ANT.: Presentación del señor Rafik Awad N, representante legal de Monofilamentos S.A., de 31.01 97.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos Nqs 67 y 71; contrato colectivo.

SANTIAGO, 4 AGO 1997

DE DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR RAFIK AWAD N
LIMONEROS NQ 3833
M A C U L /

Mediante la presentación individualizada en el antecedente, se consulta si para determinar la remuneración íntegra a percibir durante el feriado, procede aplicar al promedio determinado con arreglo al inciso 4º del art. 71 del Código del Trabajo, el porcentaje del 3% correspondiente a la asignación de permanencia pactada en la cláusula 5.12 del contrato colectivo vigente entre la empresa Manufacturera Chilena de Monofilamentos S.A. y sus trabajadores.

Sobre la materia, cabe recordar -desde luego- que el artículo 67 del Código del Trabajo dispone que:

"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 modalidades que establezca el reglamento".

Complementa esta disposición el inciso 4º del artículo 71 del mismo cuerpo legal, que establece:

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

Así entonces, de acuerdo a las normas legales transcritas, durante el feriado legal los trabajadores tienen derecho a continuar percibiendo su **remuneración íntegra**, la que comprende -en el caso de los dependientes que perciben "sueldo y estipendios variables"- la suma de éste y del promedio de estos estipendios variables percibidos durante los últimos tres meses trabajados, siendo ésta la situación de los trabajadores en que incide la consulta

Ahora bien, por otra parte la cláusula 5 12 del contrato colectivo que regula la asignación de permanencia, deja establecido que

"Cuando un trabajador contratante haya cumplido un año ininterrumpido prestando servicios a la empresa empleadora desde el momento que se suscribe el presente contrato colectivo, la empresa otorgará una asignación de permanencia que consistirá en un 3% de aumento de su remuneración base diaria"

Respecto a que entienden las partes por "remuneración base diaria", la presentación destaca que en el título I, cláusula cuarta, letra d) del contrato colectivo, en lo que interesa, se precisa que

"Remuneración básica o base por hora, por día, por semana, o por mes, es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que reciba el trabajador por la prestación de sus servicios, excluidos todo otro pago ordinario o extraordinario, por concepto de comisiones, incentivos "

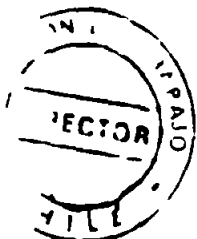
Como es dable advertir, las normas convencionales transcritas añaden precisiones que es necesario tener presentes para el efecto de determinar que comprende en este caso específico la así denominada **remuneración íntegra**, a la cual tienen derecho los trabajadores durante su feriado legal. En este sentido, son de importancia sustantiva los términos claros y explícitos con que el instrumento colectivo define y deslinda el significado que las partes han atribuido a las expresiones "remuneración básica o base", que expresamente excluye los incentivos, dado lo cual, en concepto de esta Dirección, no es procedente que para la liquidación de la asignación de permanencia de 3% de la remuneración base diaria se incluyan los incentivos de producción, lo cual naturalmente incide en el monto de la remuneración íntegra que se viene analizando. Dicho de otra forma, en la remuneración íntegra que se pague con motivo de feriado, al liquidarse uno de sus componentes, la asignación de permanencia, el 3% de la remuneración base diaria que este beneficio significa, debe calcularse excluyendo los incentivos de producción, aun cuando éstos, -naturalmente- deben incluirse como remuneración variable en el concepto remuneración íntegra.

Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que en la aplicación práctica de estas normas convencionales la empleadora hubiese incorporado los incentivos de producción al cálculo de la asignación de permanencia, con los antecedentes de convicción que acrediten esta situación, deberá solicitarse a esta

Oficina la reconsideración de este pronunciamiento, debiendo tomar nota de esta prevención especialmente la parte laboral

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y convencionales, precedentes, cumple manifestar a Ud. que para el cálculo de la remuneración íntegra a que tienen derecho los dependientes de la Empresa Manufacturera Chilena de Monofilamentos S.A. durante el período legal, al liquidar la asignación de permanencia, de la remuneración base diaria, deben excluirse los períodos de producción, sin perjuicio del alcance formulado en el artículo precedente

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

RECEBIDO

RGR/sda

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

Sr. Julio Cruces F., Presidente del Sindicato de Trabajadores