



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K 8587 (1508) / (2014)

ORD N°.: 3343 / 49

**MAT.:** 1.-La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos.

2) Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

**ANT.:** Presentación, de 24.07.2014, de Abogado Sr. José Ignacio Urrutia, en representación de Constructora Carrán S.A.

**FUENTES.:** Código del Trabajo, artículos 71 y 73, inciso 3°.

**CONCORDANCIAS:** Dictámenes 2921/055 de 21.07.2011 y 3553/273 de 03.08.98

SANTIAGO,

01 SEP 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SR. JOSE IGNACIO URRUTIA ARAY  
ABOGADO EMPRESA CONSTRUCTORA CARRÁN S.A.  
CRUZ DEL SUR N° 133, OF. 403  
LAS CONDES  
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente y en representación de la empresa Constructora Carrán S.A. solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la forma en que debe interpretarse la norma contenida en el inciso 3º del artículo 71 del Código del Trabajo cuando respecto de un trabajador determinado no puede hacerse aplicación del concepto "tres últimos meses trabajados" en los términos precisados en dictamen N° 2921/055 de 21.07.2011, ya sea porque no ha enterado dicho tiempo de prestación de servicios, o bien, porque habiendo laborado tal período, durante el no ha percibido remuneraciones variables por haber gozado de licencia médica y de permiso sin goce de remuneraciones.

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

El artículo 73 del Código del Trabajo, establece:

*"El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.*

*"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.*

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.*

*En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el legislador prohíbe la compensación en dinero del beneficio de feriado legal, no obstante lo cual, por excepción, acepta tal compensación en los casos siguientes:

1) Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia, y

2) En el caso que el contrato de trabajo termine antes de completar el trabajador el año de servicio que le da derecho al señalado beneficio.

De igual norma se colige que el trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio, tiene derecho a percibir una indemnización por concepto de feriado, calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Asimismo, se desprende que el monto de la indemnización por este beneficio no puede ser inferior a la cantidad que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

Por su parte, el citado artículo 71, en sus cuatro primeros incisos establece:

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

*En el caso de los 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".*

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, atendiendo al sistema remuneratorio al cual se encuentran afectos. Ellas son:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; En este caso la remuneración íntegra que les corresponda percibir durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, quienes 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 prestaciones 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.

En relación con la norma en análisis, la jurisprudencia administrativa vigente, contenida, entre otros, en dictamen N°5409/251 de 16 de diciembre de 2003, ha precisado que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra que allí se consagra fue la de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, que durante el respectivo período perciba la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios.

Respecto al período que debe considerarse para el cálculo del promedio de remuneraciones antes referido, la señalada jurisprudencia administrativa ha manifestado en forma reiterada y uniforme "que el legislador ha contemplado un período básico mensual de remuneración que se extiende a los tres últimos meses laborados, por consiguiente, aquel mes en que el trabajador no percibió remuneración durante todo su transcurso, no procede que se incluya en dicho período, toda vez que, no es posible atribuirle la calidad de mes trabajado", como asimismo, "que no es posible incluir dentro de los tres últimos meses trabajados a aquel o aquellos en que se ha producido la suspensión de la relación laboral a consecuencia de una licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones y por el contrario, sí cabe considerar el o los meses en que el dependiente ha incurrido en inasistencias injustificadas a sus labores, dado que, no produce el efecto de suspender la relación laboral.

*Por consiguiente, la expresión "tres últimos meses trabajados", que consigna el precepto legal en comento, para obtener el promedio de lo ganado por el trabajador sujeto a remuneración variable debe entenderse referida a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al feriado legal, de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo*

efectivo el feriado. (dictámenes 2921/055 de 21.07.2011, 2989/166 de 08.01.2009 y Ordinario N° 075/008 de 05.01.1999).

Ahora bien, si concordamos la normativa contemplada en el referido artículo 71 con aquella prevista en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, posible es convenir que la indemnización por concepto de feriado proporcional que corresponde percibir al trabajador, debe ser equivalente a la remuneración íntegra en los términos ya indicados la que, como ya se expresara, estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien, por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable o mixto, respectivamente.

Precisado lo anterior, cabe resolver la consulta planteada en la especie, para cuyo efecto cabe distinguir las siguientes situaciones :

1.- Trabajadores afectos a remuneración mixta que si bien alcanzan a completar tres meses de trabajo, en ninguno de ellos han percibido remuneraciones por haber hecho uso de licencia médica y de permiso sin goce de remuneraciones .

2.-Trabajadores sujetos al mismo sistema remuneratorio que han laborado menos de tres meses.

Respecto a la primera situación planteada y acorde a lo sostenido por la jurisprudencia administrativa vigente, preciso es convenir que no existiría en tal caso base de cálculo de las remuneraciones variables convenidas, toda vez que en ninguna de las mensualidades en que estuvo vigente el contrato el dependiente habría percibido remuneraciones en los términos convenidos. En efecto, durante el lapso en que hizo uso de licencia médica éstas habrían sido reemplazadas por el subsidio por enfermedad y en el período que abarca el aludido permiso no las habría generado debido a la suspensión convencional del contrato de trabajo por tal causa.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar a Ud. que lo expuesto precedentemente no puede implicar para los afectados la pérdida del derecho al beneficio de feriado proporcional consagrado en el inciso 2º del artículo 73 del Código del Trabajo, esto es, que al término de la relación laboral se les compense en dinero los días de feriado de los que no hubieren podido hacer uso efectivo por no haber alcanzado a completar la respectiva anualidad.

De esta suerte, en opinión de este Servicio, tratándose de trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que en los tres últimos meses no hubieren generado remuneraciones por las causas anteriormente señaladas, la aludida compensación deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, es la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos.

2.- Por lo que toca a la segunda hipótesis planteada, vale decir, trabajadores remunerados con sueldo mensual y remuneraciones variables cuyos contratos terminan antes de completar tres meses de trabajo, cabe señalar que, al igual que en el caso anterior, tampoco resulta aplicable a su respecto el concepto "tres últimos meses trabajados" fijado por la jurisprudencia administrativa vigente para determinar el promedio de las remuneraciones variables que deben considerarse para los efectos de la remuneración íntegra a que alude el citado artículo 71 del Código del Trabajo.

No obstante ello, y de acuerdo a los términos de la consulta planteada, a diferencia de la situación anterior, en el período trabajado los respectivos dependientes, aparte de la remuneración fija convenida, habrían generado efectivamente

estipendios variables, debiendo precisarse por ello cual sería en tal caso la forma en que debería operar la compensación del beneficio en comento.

Al respecto y teniendo en consideración los fundamentos que inspiran el principio de remuneración íntegra durante el feriado consagrado en los artículos 67 y 71 del Código del Trabajo, en orden a que el trabajador no puede ver disminuidos sus ingresos por el hecho de hacer uso de un beneficio legal, en opinión de esta Dirección, la respectiva compensación debería efectuarse tomando como base lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el período laborado y dividiendo el monto total percibido por tal concepto por 60 – dos períodos mensuales de treinta días – operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones. Determinado dicho valor diario, procedería multiplicarlo por el número de días a compensar, siendo éste el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la remuneración fija correspondiente proporcionalmente determinada.

Cabe hacer presente a este respecto que mediante dictamen Nº 8413/143, de 30.10.89, esta Dirección fijó el procedimiento para determinar el número de días a compensar por concepto de feriado proporcional, estableciendo lo siguiente:

a) *Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho por el número de meses que comprende el año.*

*El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por cada mes trabajado.*

b) *El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha en que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda.*

*La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por concepto de feriado, y*

c) *El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos, como asimismo, los días sábados por aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo, que señala que para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".*

De esta suerte, a vía de ejemplo, tratándose de un trabajador que laboró sólo dos meses para un determinado empleador y cuyo sistema remuneratorio estaba conformado por sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual de \$ 225.000 y remuneraciones variables constituidas por tratos, la compensación por feriado proporcional debería operar de la siguiente manera:

**PERÍODO TRABAJADO :** DOS MESES (60 días)  
**NUMERO DE DIAS DE FERIADO A COMPENSAR :** 2,50 ( 1,25 por cada mes trabajado)

PROCEDIMIENTO PARA CALCULAR VALOR DIA CASO REMUNERACION MIXTA

**REMUNERACION FIJA**  
**SUELDO BASE MENSUAL** \$225.000 : 30 (días del mes) = \$ 7.500 ( valor diario)

**REMUNERACIONES VARIABLES**  
**PERCIBIDAS EN EL PERÍODO** \$600.000 : 60 (dos meses) = \$ 10.000 ( valor diario)

**VALOR TOTAL DIA =** \$ 17.500

**CANTIDAD QUE CORRESPONDE PAGAR POR 2,50 DIAS DE FERIADO PROPORCIONAL DE ACUERDO AL TIEMPO TRABAJADO ...** \$17.500 X 2,50 DIAS = \$ 43.750.

En relación con lo anterior, cabe advertir que el número de días a compensar señalados en el ejemplo propuesto podría variar según sea la oportunidad en que se produzca la terminación del respectivo contrato. Ello, por aplicación de la doctrina prevista en la letra c) del dictamen 8413/143 de 30.10.84, en cuanto corresponda, según la cual el cálculo de los días a compensar por concepto de feriado proporcional deberá comprender además de los días hábiles, los días sábado, domingo y festivos.

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

1) La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso durante el mismo de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos.

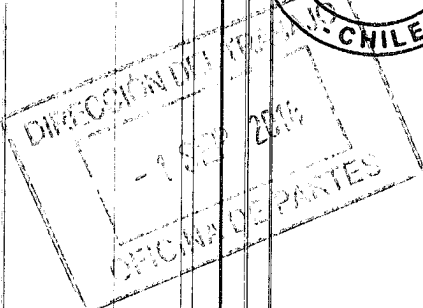
2) Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

Saluda a Ud.



*Christian Melis Valencia*

CHRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/SOG/SMS  
Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo