



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 1215(62)/99

ORD. N^o 1968 / 117 /

MAT.: Las sumas que se pagan a los trabajadores del Instituto Forestal en virtud de lo estipulado en el N^o 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, revisten el carácter de remuneración.

ANT.: Presentación de 21.01.99, de Sindicato de Trabajadores de Instituto Forestal.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 41.

CONCORDANCIAS:
Dictámenes N^{os}. 1115/30, de 04.02.91 190, de 17.01.85.

SANTIAGO, 14 ABR 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES
INSTITUTO FORESTAL
HUERFANOS 554
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el beneficio establecido en el N^o 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre el Instituto Forestal y el Sindicato de Trabajadores del mismo, reviste o no el carácter de remuneración.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula séptima del contrato colectivo en comento, en sus N^{os}. 2^o, 4^o y 5^o, dispone:

"El feriado del personal de Infor se regirá por las normas que a continuación se expresan:

"N^o 2) los días de feriado que corresponderá serán los siguientes:

"a) 15 días hábiles para los trabajadores con menos de 10 años de servicios;

"b) 16 días hábiles para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años de servicios y menos de 15.

"c) 20 días hábiles para los trabajadores con 15 o más años de servicios y menos de 20, y

"d) 25 días hábiles para los trabajadores con 20 o más años de servicios".

Por su parte, el N^o 4 de la misma estipulación establece:

"La empresa compensará en dinero el exceso sobre los 15 días hábiles que correspondan al trabajador en cada año, previa solicitud del propio trabajador".

A su vez el N^o 5 de la referida cláusula dispone:

"5) En todo lo no reglamentado, regirán las normas sobre feriado establecidas en el Código del Trabajo".

De la norma convencional antes citada aparece que las partes pactaron un régimen de feriado basado en el número de años de servicio de los respectivos dependientes, estipulando que el beneficio ascendería a 15 días hábiles respecto de los trabajadores con menos de 10 de antigüedad, a 16 días para aquellos con más de 10 y menos de 15, a 20 días para los trabajadores con 15 o más años de servicio y menos de 20 y a 25 días para aquellos con 20 o más años de servicio.

Aparece igualmente, que a petición del interesado, el empleador compensará en dinero anualmente los días que excedan de los 15 días hábiles básicos de feriado.

Finalmente, de la misma estipulación consta que los contratantes acordaron que en todo aquello no reglamentado, deberán aplicarse las normas que sobre la materia se contienen en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior y a objeto de resolver fundadamente la consulta formulada cabe tener presente en la especie, el artículo 41 del Código del Trabajo, el que expresamente dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De la disposición legal anotada se desprende, en primer término, que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

De la misma norma se desprende, además, que se han excluido expresamente del concepto de remuneración los beneficios señalados en su inciso 2º, en los que se incluyen, entre otros, las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral.

Lo anterior permite sostener que el legislador ha fijado un amplio margen de "causa" a la remuneración, limitándose a exigir al respecto sólo la existencia de una relación laboral, desligándola claramente de la prestación efectiva de servicios, condición esta última que restringió exclusivamente al concepto de sueldo, de acuerdo al tenor del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

En la especie, según se desprende de los antecedentes aportados el beneficio que nos ocupa consiste en una suma de dinero que se paga a los trabajadores que tengan derecho a gozar de un período de feriado superior a los 15 días hábiles, y a su requerimiento, por los días de exceso que les correspondieren por aplicación de la norma convencional antes transcrita.

En tales circunstancias, esto es, considerando que estamos en presencia de una contraprestación en dinero de origen contractual y teniendo presente además que ella no se encuentra excluida expresamente del concepto de remuneración conforme al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que el señalado estipendio reviste el carácter de remuneración.

No desvirtúa la conclusión anterior la alegación hecha valer por los recurrentes en orden a que el monto pagado al personal de que se trata en virtud de lo establecido en el Nº 4 de la norma convencional en comento tiene una naturaleza indemnizatoria o compensatoria que lo excluye del concepto de remuneración, por cuanto de conformidad a lo dispuesto, en el citado inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo los únicos estipendios de tal naturaleza que quedan excluidos de dicho concepto son las indemnizaciones por años de servicio y las demás que proceda pagar al término de la respectiva relación laboral, como sucede por ejemplo con la indemnización por feriado proporcional, situación diferente a la prestación por la cual se consulta la cual es percibida estando aquélla plenamente vigente.

El carácter de remuneración del beneficio en análisis se corrobora aún más si tenemos presente las normas sobre feriado contenidas en el Código del Trabajo y a las cuales se remiten las partes en el Nº 4 de la cláusula en comento.

Así, el artículo 67 del referido cuerpo legal, que regula el feriado básico, dispone expresamente que el trabajador que haga uso de dicho beneficio tendrá derecho a percibir durante el respectivo período remuneración íntegra.

Respecto al feriado progresivo la doctrina de esta Dirección ha sostenido uniforme y reiteradamente que no existiendo ninguna norma especial que determine la forma como debe remunerarse, éste debe entenderse afecto a la norma general que establece que durante el feriado el trabajador debe percibir remuneración íntegra, agregando que a igual conclusión se llega si se tiene presente la naturaleza accesoria del feriado progresivo que habilita para sostener que si el feriado básico se concede con remuneración íntegra, igual suerte debe correr el feriado progresivo que se le adiciona.

Lo anteriormente expuesto demuestra claramente que el estipendio que percibe un trabajador durante el período de feriado, sea éste básico o progresivo, reviste el carácter de remuneración.

Ahora bien, la circunstancia de que, el legislador haya facultado al trabajador para negociar individual o colectivamente los días de exceso sobre los 15 días hábiles -negociaciones que se traducen en el pago de una suma de dinero por el no uso efectivo del beneficio- no produce el efecto de alterar la naturaleza jurídica del mismo, el que continúa siendo remuneración para todos los efectos legales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que las sumas que se pagan a los trabajadores del Instituto Forestal en virtud de lo estipulado en el N° 4 de la cláusula séptima del contrato colectivo de 22.12.97, revisten el carácter de remuneración.

Saluda a Ud.,

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
14. ABR 1999
OFICINA DE PARTES
RECTOR
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
CHILE
M. Ester Feres Nazarala
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

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