



DEPARTAMENTO JURIDICO  
S/K (2963) 2013

2813

ORD.: \_\_\_\_\_/

Juridico.

**MAT.:** 1. No resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado legal, a menos que se configure alguno de los casos de excepción referidos en el cuerpo del presente informe.  
2. La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento en los términos requeridos, por no corresponder a la esfera de sus atribuciones interpretativas.  
3. Los principales beneficios remuneratorios que está obligado a pagar el empleador a sus trabajadores con motivo de la relación laboral son los indicados en el presente oficio, sin perjuicio de todos aquellos otorgados y pactados conforme al contrato de trabajo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 11.04.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Presentación de 27.12.2013 de Leila Fabian-Sulit, Jefa Administrativa, Embajada de Filipinas.

---

**SANTIAGO;**

30 JUL 2014

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**A : LEILA FABIAN-SULIT**  
**JEFA ADMINISTRATIVA, EMBAJADA DE FILIPINAS**  
**FELIX DE AMESTI N° 367**  
**LAS CONDES/**

Mediante presentación del antecedente Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1. Procedencia jurídica de compensar en dinero o, en otra forma, los días de feriado legal que el trabajador no hiciere efectivos.

2. Si existe alguna ley que exija el pago de bonos a quienes prestan servicios en organizaciones sin fines de lucro.

3. Beneficios que corresponde recibir a los trabajadores, aparte del sueldo mensual y sobresueldo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. En relación a esta consulta, cabe señalar que el artículo 73 del Código del Trabajo, dispone:

*“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 cualquiera 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”.*

Por su parte, el artículo 68 del mismo cuerpo legal establece:

*“Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.*

*Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores”*

De los preceptos legales precedentemente transcritos se infiere que el feriado, por regla general, constituye un beneficio que no puede compensarse en dinero, salvo los casos de excepción a que las mismas normas se refieren, a saber:

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

b) En el evento que el contrato de trabajo termine antes de completar el trabajador el año de servicio que le da derecho a feriado, y

c) Cuando se negocia la compensación del exceso del feriado básico de 15 días hábiles, respecto de aquellos dependientes que gozan de feriado progresivo. Lo anterior se traduce en la posibilidad que tiene el trabajador de no hacer uso de los días de descanso que por concepto de feriado progresivo le correspondan, pudiendo compensarlos en dinero en la forma que acordaren con su empleador a través de una negociación individual o colectiva.

Ahora bien, aplicando en la especie lo expuesto precedentemente, preciso es sostener que no resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado básico, vale decir, aquel de 15 días hábiles que corresponde a todo trabajador con más de un año de servicios, por constituir éste un derecho que conforme a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 5 del Código

del Trabajo, reviste el carácter de irrenunciable, mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Sin perjuicio de lo antes señalado, nada obsta a que, configurándose alguno de los casos de excepción ya referidos, pueda compensarse en dinero el beneficio en estudio.

2. Respecto a la existencia de alguna ley que disponga el pago de bonos a favor de quienes cumplen funciones en organizaciones sin fines de lucro, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1º, letra b), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

*“La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.*

*Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:*

*b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;”*

Por su parte, el artículo 5º, letra b), del D.F.L. citado precedentemente, dispone:

*“Al Director le corresponderá especialmente:*

*b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento”.*

Del análisis de los preceptos legales transcritos se desprende, inequívocamente, que la competencia de la Dirección del Trabajo se circunscribe a la atribución de interpretar, de oficio o a petición de parte, la legislación laboral y reglamentación social, facultad que se encuentra limitada, únicamente, por la circunstancia de haber tomado conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual, debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la interpretación de la legislación laboral supone la emisión de un pronunciamiento, el cual puede ser formulado para un caso concreto y particular, como por ejemplo, cuando se solicita la interpretación de una cláusula contenida en un contrato colectivo de trabajo o se consulta sobre un beneficio que favorece a determinados trabajadores de una empresa; y para un caso abstracto e hipotético, como cuando se interpreta determinado precepto legal con el objeto de orientar la fiscalización o se absuelve una consulta sobre una situación teórica.

Ahora bien, en la especie, la presentación por Ud. formulada no dice relación con el ejercicio de la función interpretativa que compete a este Servicio, por cuanto no requiere un pronunciamiento respecto a la aplicación práctica de una determinada ley, como tampoco se consulta sobre la

legislación aplicable a una situación concreta o teórica, sino que por el contrario su requerimiento apunta a determinar la existencia de alguna ley que otorgue beneficios a quienes cumplen funciones en organizaciones sin fines de lucro, sin efectuar precisión alguna acerca de la naturaleza jurídica de la relación laboral de tales trabajadores, ni el carácter público o privado de dichas entidades, antecedentes que resultan indispensables para emitir el pronunciamiento requerido

3. En cuanto a los beneficios remuneratorios que corresponde recibir al trabajador con motivo de la relación laboral, cabe señalar que la principal obligación que atañe al empleador consiste en el pago que éste debe efectuar de la remuneración que haya convenido con el dependiente, en relación con las particularidades de la respectiva prestación, debiendo, en todo caso, tener presente el empleador lo dispuesto en relación con la remuneración mínima mensual.

En efecto, el inciso 3º del artículo 44, del Código del Ramo, establece:

*“El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”.*

La norma trascrita precedentemente, permite afirmar que las partes contratantes se encuentran facultadas para convenir el sistema remuneratorio que estimen conveniente, en la medida que la retribución mensual que perciba el dependiente no resulte de un monto inferior al ingreso mínimo mensual, pudiendo éste ser alcanzado con la suma de toda la gama de remuneraciones, a saber y a modo meramente ejemplar, con sueldo, sobresueldo, comisión, participación o gratificación o con cualquier otro emolumento que legalmente se haya convenido y pueda ser calificado como remuneración.

De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador está obligado a pagar al trabajador la remuneración acordada, la que, en ningún caso, podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Además, en caso de excederse la jornada ordinaria de 45 horas semanales o la pactada, si fuere menor, debe pagar horas extraordinarias, con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, como lo dispone el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo.

De igual manera, debe pagar indemnización por feriado compensatorio, en caso de término del contrato de trabajo antes que el trabajador pueda hacer uso del feriado legal anual, teniendo cumplidos los requisitos para tener derecho al mismo. También, debe pagar indemnización por feriado proporcional, en el evento que el contrato termine antes que el trabajador complete el año de servicios que le da derecho al feriado, todo ello, conforme a lo dispuesto en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, respectivamente.

Asimismo, en caso que el contrato de trabajo termine por alguna de las causales del artículo 161 del cuerpo legal en estudio, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, el empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización por término de contrato que se haya pactado con el trabajador o, de no haberse pactado o ser inferior a la legal, el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual

devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador, de haber estado vigente el contrato por un año o más, con un tope de once años, conforme lo prescribe el artículo 163 del Código del Trabajo. También, en caso de no haberse efectuado la comunicación a que alude el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162, el empleador deberá pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Los estipendios en dinero indicados precedentemente, son los beneficios más comunes que el empleador está obligado a pagar por ley a sus trabajadores, sin perjuicio de tener que cumplir con todos aquellos beneficios y pagos en dinero que hayan sido otorgados convencionalmente en virtud del contrato de trabajo, los cuales, aún cuando no correspondan a los exigidos por ley, no pueden ser suprimidos unilateralmente por el empleador, por disponerlo así el inciso 3º del artículo 5 del Código del Ramo, que, al efecto, establece:

*“Los contratos colectivos e individuales de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.*


De esta forma, el empleador no podrá, conforme a derecho, eliminar beneficios que pague u otorgue a sus trabajadores si no cuenta con el consentimiento de los mismos para tal efecto, y siempre que ello no implique la renuncia por los trabajadores de los derechos que les confiere la legislación laboral.

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

1. No resulta jurídicamente procedente compensar en dinero el feriado legal, a menos que se configure alguno de los casos de excepción referidos en el cuerpo del presente informe.
2. La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento en los términos requeridos, por no corresponder a la esfera de sus atribuciones interpretativas.
3. Los principales beneficios remuneratorios que está obligado a pagar el empleador a sus trabajadores con motivo de la relación laboral son los indicados en el presente oficio, sin perjuicio de todos aquellos otorgados y pactados conforme al contrato de trabajo.

Saluda a Ud.,

*J. F. Castro*  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*JCB*  
**SCG/MBA**  
**Distribución:**  
 - Jurídico;  
 - Partes;  
 - Control.