

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. 3634 (613) 2015

Juridico

90 años

3589

ORD.: _____/

MAT.: Informa lo que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 26.05.2015, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
2) Comparecencia de 18.05.2015, de Victoria Iturrieta, Sociedad de Pintura y Desabolladura Achondo Ltda.
3) Presentación de 19.03.2015, de Victoria Iturrieta, Sociedad de Pintura y Desabolladura Achondo Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : VICTORIA ITURRIETA
LOS HERREROS N° 8695
LA REINA
SANTIAGO/

15 JUL 2015

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección en orden a determinar la forma de calcular la remuneración de un trabajador durante el uso de su feriado, afecto a un sistema remuneracional de carácter variable que percibe remuneración por concepto de semana corrida.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso primero, 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”.

A su vez, el artículo 71, incisos 1° a 5°, del mismo cuerpo normativo, establece:

“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

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, cabe colegir que todo trabajador, al cumplir un año de servicios adquiere el derecho a que les sean otorgados quince días hábiles por concepto de feriado básico, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador, no pudiendo ser compensados en dinero.

Se infiere, además, que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado anual, se debe distinguir entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneratorio al cual se encuentren afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, quienes durante el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

c) Finalmente, trabajadores sujetos a un sistema remuneratorio de carácter mixto, esto es, que además del sueldo, perciben prestaciones variables, cuya remuneración íntegra estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

De esta suerte, posible es convenir que la base de cálculo de la remuneración por concepto de feriado, debe ser equivalente a la remuneración íntegra a que se refiere el artículo 71 del Código del Trabajo, esto es, que 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.

Asimismo, se colige que la remuneración íntegra precedentemente aludida, deberá incluir, si procediere, la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, comúnmente denominada “semana corrida”.

Artículo 45, que en sus incisos primero y final, prescribe:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".

De la norma legal precedentemente transcrita, se infiere que el trabajador remunerado exclusivamente por día o remunerado por sueldo base y remuneraciones variables, tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos y/o los días de descanso compensatorio de tales días, si se trata de una empresa exceptuada del descanso dominical, en la forma prevista por el legislador, el que, según se colige del precepto en comento y lo ha señalado la jurisprudencia uniforme y reiterada de esta Dirección, atiende para estos efectos, al sistema remuneracional a que están afectos los trabajadores.

Así, en el caso de dependientes remunerados exclusivamente por día, la remuneración por los días domingo y festivos y/o los días de descanso compensatorio, a que tuvieren derecho, equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, en tanto que tratándose de trabajadores afectos a un sistema de remuneración mixto constituido por sueldo mensual y remuneraciones variables, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Por consiguiente, en el caso en consulta, posible es concluir que la remuneración íntegra durante el feriado, deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, es decir, la correspondiente a los días domingos y festivos, comúnmente denominada "semana corrida", según ya se expuso, o los días de descanso compensatorio de tales días, si se trata de una empresa exceptuada del descanso dominical.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, concretamente del contrato de trabajo acompañado, aparece que el trabajador por quien se consulta se encuentra afecto a una jornada ordinaria de trabajo y a un sistema remuneracional de carácter variable, constituido por un porcentaje del valor del presupuesto de cada automóvil por mano de obra de desarme y armado del mes, denominado "bono temporario" y por gratificación legal, cuyo monto final a pagar dependerá del número de reparaciones efectuadas durante el respectivo mes.

Al respecto, cabe precisar que la ley N° 20.281, publicada en el Diario Oficial de 28.07.2008, que modificó, entre otros, el artículo 42 del Código del Trabajo, estableció en su inciso primero letra a), que el sueldo de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, normativa que, no resulta aplicable a quienes están excluidos de la limitación de jornada.

En efecto, a la luz de la citada disposición legal, el sueldo o sueldo base tiene carácter obligatorio, de suerte tal, que cualquiera sea el sistema remuneracional a que esté afecto el trabajador, al empleador le asiste la obligación de pactar un sueldo base no inferior al ingreso mínimo mensual, el cual debe verse reflejado en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

En tal sentido, la referida ley en su artículo transitorio estableció que *"Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones"*.

Luego, esta Dirección en uso de sus facultades interpretativas, y de la lectura del referido precepto legal, sostuvo que *"no obstante que la disposición en análisis sólo regula la situación de aquellos empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de la ley hubieren pactado sueldos base inferiores al valor del ingreso mínimo mensual, en opinión de esta Dirección, ella resulta también aplicable respecto de aquellos que a esa fecha hubieren convenido remuneraciones exclusivamente variables"*.

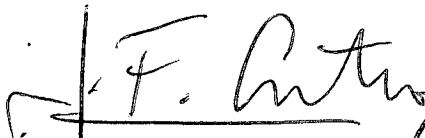
De ello se sigue, que todos los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo, tienen derecho a gozar de un sueldo base equivalente, al menos, al ingreso mínimo mensual o a su proporción, según se trate de jornada completa o parcial, pudiendo, en conformidad a la doctrina vigente de este Servicio, considerarse para enterar dicho ingreso mínimo, todo estipendio que jurídicamente pueda ser calificado como sueldo, esto es, que se trate de un estipendio fijo, pagadero en dinero, por periodos iguales determinados en el contrato y que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, razón por la cual, en la especie, **no resulta procedente imputar el sueldo base a la remuneración variable que pudiese percibir el trabajador.**


Así, lo ha sostenido esta Dirección mediante ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008, que fija el sentido y alcance, entre otros, del artículo 42 inciso primero letra a) del Código del Trabajo, cuya copia se adjunta para una mejor comprensión. Asimismo, me permito acompañar copia de ordinario N°4814/044 de 31.10.2012, que fija el sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado por la ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial del día 08.08.2012, que establece, entre otras materias, que las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, parte integrante de ésta, los valores de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe hacer presente que se ha remitido copia de este Ordinario al Departamento de Inspección de esta Dirección, con objeto que, directamente y en terreno, se verifique el cumplimiento de la referida ley N° 20.281, al tenor de lo expresado en los pronunciamientos de esta Dirección.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/ACG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Departamento de Inspección