

1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 239092/2023 (607/2024)

ORDINARIO N°: _____196

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneración variable; permisos.

RESUMEN:

Todo permiso pagado, legalmente establecido, que es utilizado por las personas trabajadoras que reciben remuneración variable, debe ser pagado conforme a las reglas indicadas en el artículo 71 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 17.03.2025,
- 2) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 10.02.2025,
- 3) Instrucciones de 27.03.2024, 08.08.2024 y 26.12.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 4) Oficio Ordinario N°506-37739/2023, de Inspector Jefe de Inspección de Viña del Mar, 04.10.2023.
- 5) Presentación, de 22.09.2023, de [REDACTED] [REDACTED] Presidenta Sindicato Paris Marina Arauco.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

31 MAR 2025

**A: [REDACTED]
PRESIDENTA SINDICATO PARIS MARINA ARAUCO
sindicatoparismarina@hotmail.com**

Mediante presentación de antecedente 5), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico sobre el cálculo de las remuneraciones por los días de

permiso otorgados por ley, mediante negociación colectiva y el reglamento interno, en aquellos casos en que existe remuneración variable por el pago de comisiones.

Indica que la consulta se realiza debido a que la empresa en que se desempeñan no se estarían incluyendo estas comisiones en la base de cálculo del pago de los días de permiso solicitados, argumentando que no existe disposición legal que establezca el deber de realizar un pago promediado de comisiones o rentas variables en caso de permisos obligatorios. Esto último, indica la solicitante, genera un menoscabo en las remuneraciones de los trabajadores.

Previo a responder a su consulta, se hace presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, indica:

"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, las indemnizaciones establecidas 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."

Luego, el artículo 42 del mismo cuerpo legal, señala que conceptos están comprendidos dentro de la remuneración, incluyendo de forma expresa a las comisiones, señalando:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador."

Dicho esto, se debe considerar que el Código del Trabajo, dentro del Capítulo VII, del Título I, del Libro I, se refiere a los permisos, dentro de los cuales se incluyen los siguientes:

- a) Permiso por fallecimiento de un hijo, cónyuge, conviviente civil, hijo en periodo de gestación, hermano, padre o madre, mediante el artículo 66, que en su inciso primero señala expresamente que este será pagado.
- b) Permiso para la realización de exámenes preventivos, regulado en el artículo 66 bis, que en su inciso cuarto indica que el tiempo utilizado para la realización de los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.
- c) Permiso para asistir a programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, mediante el artículo 66 ter, que se remite a las reglas señaladas en el artículo 66 bis, entre otras, que el tiempo empleado se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

d) Permiso para quienes son voluntarios del Cuerpo de Bomberos, para acudir a llamados emergencias durante su jornada laboral, regulado en el artículo 66 quáter, que indica que el tiempo destinado a la atención de estas emergencias se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

e) Permiso para padres, madres o tutores de menores de edad, debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales, indicando que el tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

De lo anterior se desprende que todos los permisos señalados deben ser pagados. Dicho esto, cabe hacer presente que, en las normas citadas, no se realizó distinción alguna respecto de la forma de pago de la remuneración de los días o fracción de tiempo utilizados, en cuanto a excluir parte de la remuneración.

De esta manera, no se aprecia motivo alguno por el cual la remuneración no deba ser pagada de forma íntegra durante cada permiso, considerando que la exigencia del pago del tiempo otorgado permite al trabajador hacer uso de estos días sin ver mermada su remuneración. Entenderlo de otra manera, tendría como consecuencia que la persona trabajadora que recibe remuneración variable, sufriría un menoscabo económico producto del ejercicio de un derecho.

Dicho esto, si bien las normas citadas no realizan precisión alguna respecto de la exigencia del pago, el Código del Trabajo regula una situación similar, ocurrida a propósito del uso del feriado legal, que permite a las personas trabajadoras descansar sin ver afectada su situación económica, indicando en el artículo 71, en lo pertinente, lo siguiente:

"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."

Teniendo en cuenta lo expuesto, y que, para el caso concreto, en opinión de este Servicio se debe hacer uso del principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala que

"donde existe la misma razón debe existir la misma disposición". Para tales efectos, el Ordinario N°2618 de 01.07.2009, ha señalado que:

"de acuerdo con la doctrina, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto."

Lo anterior permite dar una solución armónica a la situación analizada, que permite a los y las trabajadoras hacer uso de los permisos que el legislador ha estimado necesario tutelar.

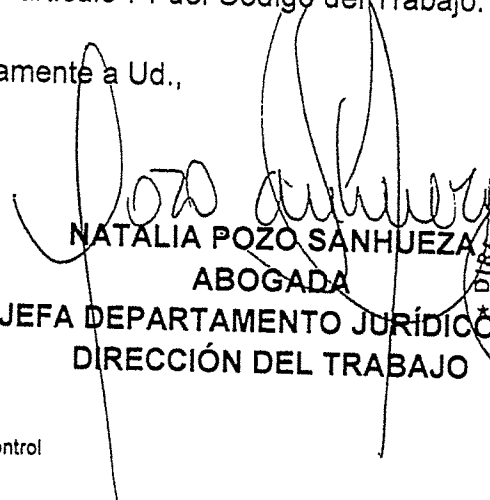
A mayor abundamiento, se hace presente que lo anterior concuerda con el criterio sostenido previamente por este Servicio, al referirse al cálculo del valor hora de los permisos otorgados a dirigentes sindicales conforme a lo dispuesto en el artículo 249 del Código del Trabajo, el que este se entenderá trabajado para todos los efectos y que, salvo acuerdo entre el sindicato y el empleador, es de cargo del sindicato, señalando que deben ser consideradas todas remuneraciones, incluyendo aquellas de naturaleza variable¹.

De todo lo expuesto, no cabe sino concluir que todo permiso pagado legalmente establecido, en que no se indique precisión especial que permita excluir parte de la remuneración, debe ser pagado de forma íntegra, conforme a las reglas señaladas en el artículo 71 del Código del Trabajo.

En cuanto a la consulta referida al pago de los permisos pactados mediante negociación colectiva o aquellos incorporados a través del Reglamento Interno, se hace presente que no se han acompañado antecedentes sobre la materia, siendo imposible pronunciarse sobre este punto, toda vez que se desconoce los términos en que han sido pactado por las partes o que han sido incorporados por parte del empleador en el Reglamento Interno.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, que todo permiso pagado, legalmente establecido, que es utilizado por las personas trabajadoras que reciben remuneración variable, debe ser pagado conforme a las reglas indicadas en el artículo 71 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




M.C./A.G.S.
Distribución

- Jurídico - Partes - Control

¹ Ordinario N°3453 de 28.07.2017 de la Dirección del Trabajo.