



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 13756(809)/98

ORD. No 3655 / 215

**MAT.:** Los estipendios ocasionales por tratos que perciben los dependientes de la División El Teniente de Codelco Chile, no forman parte del concepto de remuneración íntegra del artículo 181 del Código del Trabajo.

**ANT.:** 1) Presentación de Sindicato Profesional Nº 3, de la División El Teniente, de 07.08.98.  
2) Ord. Nº 698, de 27.04.99, de Inspector Provincial del Trabajo de Rancagua.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, artículos 71 y 181.  
Código Civil, artículo 20.

SANTIAGO, 19 JUL 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO PROFESIONAL SEWELL Y MINA  
CODELCO CHILE - DIVISION EL TENIENTE  
GERMAN RIESCO Nº 264  
RANCAGUA/

Por la presentación del antecedente, se consulta sobre la procedencia legal que respecto a los trabajadores beneficiarios de actividades de capacitación con derecho a remuneración íntegra, se incluyan estipendios ocasionales que estos dependientes perciben por tratos.

Desde luego, en lo que interesa, el inciso 1º del artículo 181 del Código del Trabajo establece:

*\* Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo\*.*

De la norma legal precedente se infiere con toda claridad, el derecho del dependiente afecto a capacitación ocupacional a mantener íntegramente sus remuneraciones, cualquiera sea el cambio de su jornada laboral.

Por otra parte, de acuerdo al artículo 20 del Código Civil, *\* las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal\*.*

En este sentido, sobre el significado de las voces **remuneración íntegra**, el legislador ha tenido oportunidad de precisar este concepto en materia laboral al regular el feriado legal, señalando en los cuatro primeros incisos del artículo 71 del Código del Trabajo 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 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, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales 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 contraprestaciones 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.

Es necesario, en consecuencia, precisar si estos estipendios ocasionales pueden legalmente considerarse remuneraciones variables que forman parte de la remuneración íntegra.

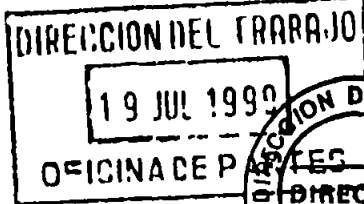
Para este efecto, resulta ilustrativa la descripción de estos trabajos a trato que entrega la División El Teniente por intermedio de la Jefatura de su Servicio Jurídico: *"estamos en presencia de estipendios que revisten un carácter ocasional y que además su pago depende del hecho de la realización de un determinado trabajo y el rendimiento que en esa labor obtenga*

el trabajador", se agrega, "de esta forma si un trabajador no tiene habilidades para una faena determinada o no se le asigna un trabajo amparado por lo que se denomina un trato o contrato, en la práctica no tiene derecho a pago alguno".

Atendida esta descripción, que es coincidente por lo demás, con las liquidaciones de remuneraciones tenidas a la vista, en concepto de esta Dirección, los estipendios que retribuyen estos **desempeños ocasionales** no responden a la noción de remuneración variable contemplada en el inciso 3º del artículo 71 del Código del Trabajo, transcrito precedentemente, toda vez que la jurisprudencia administrativa ha dejado establecido que estos tratos, para que originen remuneración variable, **deben tener rasgos de permanencia y efectivamente producir fluctuación de remuneraciones de un mes a otro**. Este predicamento lo ha sostenido, entre otros, el dictamen Nº 8951/203, de 06.12.90, al dejar establecido que los bonos de Fiestas Patrias y Navidad "son pagados en ciertos meses del año y no forman parte, por lo tanto, de la remuneración habitual del trabajador". Asimismo, el dictamen Nº 8180/334, de 18-12-95, respecto a un bono que se percibe mes por medio, concluye que "no puede ser calificado de remuneración variable para los efectos de considerarlo en el cálculo del feriado, puesto que no se cumple en tal caso el requisito signado con el Nº 3) del referido precepto, al no tratarse de un pago que permita establecer fluctuaciones de la remuneración entre un mes y otro".

Como se advierte, la jurisprudencia administrativa excluye del concepto remuneración íntegra a aquellos estipendios que se perciben **sólo y precisamente en ciertas épocas establecidas**, lo cual, por otra parte, no impide que la percepción frecuente de similares estipendios en términos, ocasiones u oportunidades diferentes a éstas, permita calificarlos como constitutivos de la noción de remuneración íntegra. Tal calificación -con antecedentes más completos que aquellos que se han tenido a la vista- podrá practicarla administrativamente esta Dirección, o también, en su caso, los Tribunales del Trabajo, primando en última instancia, si hubiese disparidad de opiniones, la opinión de la judicatura.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmplame manifestar a Ud. que los estipendios ocasionales por tratos que de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones acompañadas perciben los dependientes de la División El Teniente de Codelco Chile, no forman parte del concepto de remuneración íntegra del artículo 181 del Código del Trabajo.



Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/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