

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. 3703 (630) 2015

90 años

2528

ORD.: _____

MAT.: Informa lo que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 14.04.2015, de Jefe de
Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 20.03.2015, de Paulina
Gálvez Núñez, Gerente de Recursos Humanos
Grupo CYGNUS.

Jurídico

SANTIAGO,

20 MAY 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : PAULINA GÁLVEZ NÚÑEZ
ARGOMEDO N° 302
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, relativo a las siguientes materias:

1) Si resulta procedente incluir en la base de cálculo del feriado legal de una relación laboral vigente la gratificación pagada mes a mes o, en su caso, cuando se paga conforme a las reglas del artículo 47 del Código del Trabajo

2) Si dentro la de indemnización por concepto de feriado proporcional, resulta procedente incluir en su base de cálculo la gratificación pagada mes a mes o, en su caso, cuando se paga conforme a las reglas del artículo 47 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

1) En relación con la primera pregunta planteada, cabe señalar 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, la 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. A ello deberá agregarse, si procediere, la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, comúnmente denominada “semana corrida”.

Cabe destacar, además, que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, ha sostenido que el legislador tuvo en vista establecer el principio de la remuneración íntegra, consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, con la finalidad de impedir que el trabajador sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios. Así lo ha precisado la jurisprudencia de esta Dirección, entre otros en Dictamen N°5409/251 de 16 de diciembre de 2003.

Ahora bien, en relación con los trabajadores con remuneración fija, preciso es tener presente que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, ha definido lo que debe entenderse por sueldo, en los términos siguientes:

“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes a la del domicilio del empleador”.

Del tenor literal de la disposición en análisis se colige que un determinado estipendio constituirá sueldo o sueldo base en tanto cumpla copulativamente con las siguientes condiciones:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10;
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta suerte, toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa.

Por su parte, en lo que respecta a los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variable, es preciso señalar que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio ha establecido, que por remuneración variable debe entenderse todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

La doctrina precitada encuentra su fundamento en la disposición contenida en el referido artículo 71, inciso 2º, del Código del Trabajo, en razón del cual ha determinado que los ejemplos propuestos por el legislador en la norma antes transcrita, autorizan para sostener que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

Precisado lo anterior, cabe determinar si la gratificación que se paga mediante anticipos mensuales o, en su caso, cuando se paga conforme a las reglas del artículo 47 del Código del Trabajo, debe considerarse dentro de la base de cálculo de la remuneración íntegra por concepto de feriado a que se refiere el inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo.

En este sentido, la reiterada doctrina de esta Dirección ha sostenido que, la gratificación, sea legal o convencional, ha sido concebida por el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo normativo, como un beneficio de carácter anual, como una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas mensualmente o durante el curso del año tan solo una modalidad de pago del beneficio.

Por consiguiente, al tenor de lo expuesto, posible es concluir que la gratificación, cualquiera sea su modalidad de pago, no reúne los requisitos señalados en párrafos precedentes que permitan calificar una remuneración como sueldo, puesto que, si bien, podría constituir una suma de dinero pagada por períodos mensuales, no es menos cierto, que no resulta posible estimar que responda a una prestación de servicios en los términos que lo exige el concepto de sueldo consignado en el artículo 42 del Código del Trabajo, máxime si es el propio legislador quien expresamente, al enumerar distintas modalidades de remuneración, ha concebido el sueldo y la gratificación como distintos tipos de remuneraciones.

A su vez, la doctrina de esta Dirección ha concluido que la gratificación no constituye una remuneración de carácter variable, puesto que el monto que se paga por dicho beneficio, no produce el efecto de hacer variar, de un mes a otro, la remuneración mensual del trabajador, requisito éste que de acuerdo al inciso 3º del artículo 71 del Código del Trabajo, debe cumplir una remuneración para ser calificada como variable, teniendo presente, además, que en caso alguno la gratificación constituye una contraprestación de características semejantes a las comisiones, primas y tratos, circunstancia ésta que no permite incluirla en la expresión "otras" que utiliza el legislador en el citado precepto.

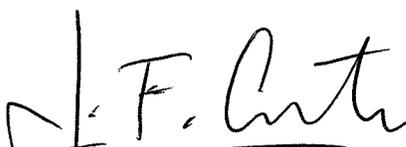
No obstante lo anterior, cabe hacer presente que, cualquiera sea la modalidad de pago que se acuerde por concepto de gratificación, el monto que se pague deberá ser equivalente a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Asimismo, cabe precisar que por el hecho que la gratificación no sea considerada para los efectos de calcular la remuneración íntegra que se debe pagar durante el feriado, no significa de manera alguna, que los trabajadores no tengan derecho a percibir, tratándose de una gratificación pagada por períodos mensuales, la cuota correspondiente al mes en que se haga uso de dicho derecho, dado que el pago del referido beneficio, en dicho término, constituye una obligación que debe cumplir el empleador en virtud de un acuerdo de voluntades a través de un contrato individual o colectivo de trabajo.

2.- Finalmente, respecto a la segunda pregunta formulada, esto es, si dentro la de indemnización por concepto de feriado proporcional, resulta procedente incluir en su base de cálculo la gratificación pagada mes a mes o, en su caso, cuando se paga anualmente conforme a las reglas del artículo 47 del Código del Trabajo, la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en dictamen N° 5457/316 de 02.11.1999, ha sostenido que *"Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, no procede incluir la gratificación legal que se paga mediante anticipos mensuales, cualquiera sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos los respectivos trabajadores, sin perjuicio del derecho que le asiste a tales dependientes de percibir la cuota de dicho beneficio correspondiente al mes en que se pone término al contrato de trabajo"*.

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

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SMS/ACG
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control