



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 7199(1332) 2015

90 años

Jurídico

ORD N°: 4624

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones, de 10.08.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
2) Presentación, de 09.06.2015, de Sr. Sergio Miranda Manríquez, Sub Gerente de Adm. y Finanzas, Club de la Unión.

SANTIAGO, 09 SEP 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. SERGIO MIRANDA MANRÍQUEZ
CLUB DE LA UNIÓN
ALAMEDA N° 1091
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente 2), solicita un pronunciamiento de este Servicio, acerca de cómo debe el empleador pagar la remuneración íntegra durante el feriado en el caso de trabajadores remunerados con sueldo base más comisiones.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 71 del Código del Trabajo, dispone:

“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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.”

Del precepto legal precedentemente transcrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneracional a que estén afectos:

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

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

Cabe hacer presente además, que actualmente se encuentran en esta situación sólo trabajadores excluidos de la limitación de jornada y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

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 aludida, entre otros en Dictamen N° 5409/251 de 16.12.2003.

Para lograr el objetivo indicado, el legislador dispuso expresamente que la remuneración mensual, en el caso de los trabajadores con sueldo y remuneración variable, como sucede en la especie, debía estar constituida por la suma de aquel y el promedio de los restantes beneficios variables.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta sostener que las comisiones, bonos, premios y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, además del sueldo, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.

Sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con la suma del sueldo y el promedio de sus últimos tres meses trabajados, las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo del legislador antes mencionado, generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente. (Dictamen N° 3419/95 de 07.05.91).

Cabe tener presente que la conclusión anterior es plenamente aplicable y ajustada a derecho en todos aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase.

Sin embargo, de los antecedentes aportados, se obtiene que las comisiones son canceladas con un mes de desfase, por lo que el feriado del personal en consulta deberá ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio, atendido que, en caso contrario, el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en las condiciones acordadas por las partes. (Dictamen N° 5424/250 de 25.08.95)

A igual conclusión a la señalada precedentemente se arriba aplicando lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo que indica:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponde efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.”

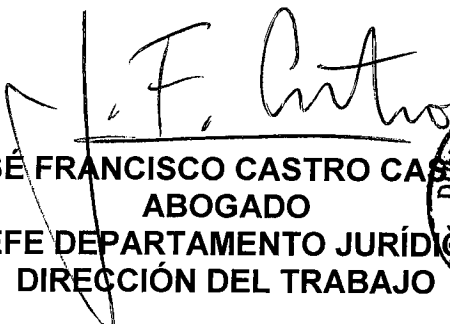
De lo que se infiere que, aparte de la “remuneración íntegra” correspondiente al feriado, el empleador debe también pagar al dependiente que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período, como podría suceder con un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad o una asignación de escolaridad por ejemplo.


Cabe hacer presente que este Servicio, interpretando la disposición que nos ocupa, ha señalado en Ordinario N° 1248/66 de 04.03.94, que la expresión “toda otra remuneración o beneficio”, comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado aparte de la remuneración íntegra a que se refiere el inciso 1° del artículo 67 y los incisos 1° y 2° del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado.


Ahora bien, en lo concerniente a si se deben incluir los llamados bonos esporádicos, en el cálculo promedio, este Servicio se abstiene de emitir pronunciamiento en atención a que en su presentación del Ant. 2), no ha hecho referencia alguna a que beneficios se trata y como están establecidos.

En consecuencia, en conformidad con las disposiciones legales citadas doctrina y consideraciones expuestas, cúmplame informar a Ud. que el feriado del personal en consulta deberá ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGA/MECB
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.