



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K12236 (2147)2012

juridico

ORD.: 1093 /

MAT.: Informa consultas sobre consideración de los días inhábiles del mes y factor para determinar el pago, en caso de compensar en dinero los días adicionales de descanso anual que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 28.12.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación de 17.10.2012, de Sr. Alberto Riquelme Venegas, por empresa Alianza Seguridad.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

14 MAR 2013

**A : SR. ALBERTO RIQUELME VENEGAS
EMPRESA ALIANZA SEGURIDAD
RANCAGUA N° 544
PROVIDENCIA.**

Mediante presentación del Ant.2), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, si para efectos de determinar la base de cálculo para el pago de los días de descanso anual adicionales contemplados en la Resolución Marco N° 1185, de 27.09.2006, de este Servicio, sobre autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, para el personal de guardias de seguridad y vigilantes privados del radio urbano, los que pueden ser compensados en dinero, teniendo como mínimo lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, se debe agregar al pago mensual los días inhábiles, y si existe algún factor para el cálculo de dicho pago.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El considerando N° 3, de la Resolución N° 1185, de esta Dirección, antes aludida, establece:

“ Los días de descanso adicionales contemplados en las letras e), f) y g) del numeral 2) podrán distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso anual adicional junto con las vacaciones o parcialmente en dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, por acuerdo de las partes, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, del Código del Trabajo.”

A su vez, la letra e) del considerando 2) de la misma Resolución, dispone el otorgamiento de 6 días de descanso anual adicionales a los días de descanso legales o convencionales, y sus letras f) y g), 19 días corridos adicionales a los mismos, dependiendo del régimen excepcional que se adopte.

Por su parte, para efectos de determinar la remuneración base en caso de compensación en dinero de los días adicionales de descanso, el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, señala:

“ Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso

mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo."

Ahora bien, del análisis conjunto tanto de lo transcrito de la Resolución citada como de la disposición legal anterior, es posible derivar que los días de descanso anual adicionales previstos en los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos de los trabajadores guardias de seguridad y vigilantes privados del radio urbano, de 6 o de 19 días corridos, según la duración de los ciclos del sistema excepcional de distribución adoptado, se podrán otorgar, en forma total o parcial, conjuntamente con las vacaciones del trabajador, o bien, de común acuerdo entre las partes, se podrán compensar en dinero, en cuyo caso su pago no podrá ser inferior al equivalente al valor de las horas extraordinarias, es decir, a lo menos al 50% del sueldo convenido para la jornada ordinaria, y de no haber sueldo convenido, o ser éste inferior al ingreso mínimo mensual legal, éste será la base de cálculo para efectuar dicho recargo.

Como es posible derivar de lo anterior, cabe señalar, en primer término, que por una parte, la resolución N° 1185 en comento, no fija un determinado monto a pagar por la compensación en dinero de los días adicionales de descanso anual, dado que sólo se preocupa de establecer su valor mínimo, el que no puede ser inferior al recargo para efectos del pago de las horas extraordinarias, es decir, al 50% del sueldo convenido para la jornada ordinaria.

De esta forma, el monto del pago de tales días adicionales corresponderá al estipulado por las partes, teniendo siempre como mínimo el previsto por la ley para el pago de las horas extraordinarias precedentemente indicado.

Precisado lo anterior, y atendido el tenor de la consulta, si se debe agregar los días inhábiles cuando el pago de la remuneración es mensual, para calcular el valor de los días adicionales de descanso, de ser el caso, la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 5.700/353, de 19.11.1999, manifiesta que para los efectos de establecer la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días, siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga 28 o 31 días.

De esta manera, procede computar los días inhábiles que hubiere en el período mensual de treinta días, para el cálculo del valor diario de la remuneración a considerar para la compensación de los días adicionales de descanso.

Con el propósito indicado, el valor del día se obtendrá de dividir la remuneración mensual por treinta, y en cuanto al factor aplicable, éste podría obtenerse de dividir el valor diario así determinado por el monto de la remuneración mensual.

Lo expuesto es cuanto se informa a Ud. sobre el particular.

Salvo error.

 DIRECTORA DEL TRABAJO
 DIRECTORA
 MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 CHILE
 DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAOM/SMS/JDM/jdm
 Distribución:
 Jurídico.
 Partes.
 Control.