



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K 10091(2016)2018

Jurídico



1715

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneración íntegra durante el feriado. Forma de cálculo.

RESUMEN:

La empresa Touch Producciones SpA debe remunerar a los trabajadores que se desempeñan en calidad de "captadores", durante el período en que hacen uso de feriado legal, en la forma expuesta precedentemente, esto es, sumando al sueldo base convenido el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio de aquellos beneficios que corresponda pagar durante dicho período y que no hayan sido considerados para el cálculo del respectivo promedio.

ANTECEDENTES:

- 1.-Instrucciones de 20.3.y 17.04.2020, Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Revisión de 07.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
3. Ord. N°1583, de 24.07.2019, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
4. Ord. N°1092, de 26.03.2019, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5. Respuesta a traslado de 20.02.2019, de Sindicato de Trabajadores de empresa Touch.
6. Ord. N°521, de 06.02.2019, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7. Ord.N°5647, de 06.11.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
8. Presentación de 04.09.2018, de Empresa Touch Producciones y Eventos SpA.

SANTIAGO,

DE : **JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

26 MAY 2020

A ,: **SR. FERNANDO RAINERI MONTES
fraineri@pvca.cl**

EMPRESA TOUCH PRODUCCIONES Y EVENTOS SpA
ALCÁNTARA N° 383
LAS CONDES

Mediante presentación citada en el antecedente 8), y en representación de la empresa Touch Producciones y Eventos SpA, ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la forma de cálculo de la remuneración íntegra que corresponde percibir durante el período de feriado legal a los trabajadores de esa empresa que se desempeñan como captadores y que están afectos a un sistema remuneratorio de carácter mixto conformado por sueldo base y remuneraciones variables, precisando que estas últimas, por razones técnicas, se liquidan y pagan conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

Esta última circunstancia implica, a su juicio, que durante el feriado los trabajadores perciban "un doble pago" por concepto de remuneraciones variables y que en el período posterior a aquel en que hacen uso de dicho beneficio se produzca una disminución de las mismas.

Cabe señalar que, en cumplimiento del principio de bilateralidad, se confirió traslado al sindicato de trabajadores constituido en dicha empresa con el objeto de que expresaran sus puntos de vista sobre la materia y aportaran antecedentes, requerimiento que fue cumplido mediante presentación del antecedente 4).

De acuerdo a lo expresado por dicha organización sindical el personal de que se trata está afecto a un sistema remuneratorio compuesto por un sueldo base y por remuneraciones variables sujetas a metas mensuales, que se pagan con desfase de 30 días.

Hacen presente que durante el feriado la empresa paga el bono variable que corresponde al mes anterior y el bono "promedio de los últimos tres meses", y que, en el período posterior, descuenta este último por haber sido "prepagado" situación que estiman no se ajusta a la normativa vigente que regula la materia y que se traduce en una merma de sus remuneraciones en el citado período.

Sobre el particular cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 71 del Código del Trabajo, previene:

"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 remuneratorio a que estén afectos, distinguiéndose así, las siguientes situaciones:

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.

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 objetivo perseguido por el legislador al establecer el principio de remuneración íntegra consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, fue el 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 13.12.2003.

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 las remuneraciones variables de los últimos tres meses laborados.

Conforme con lo expuesto, el dictamen precitado sostiene 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, conclusión que, según lo establece el dictamen N°3419/95 de 07.05.91, resulta 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.

Conforme a lo señalado por la misma doctrina, sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir dicho promedio conjuntamente con las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a este un doble pago que desvirtuaría el objetivo tenido en vista por el legislador al establecer el concepto de “remuneración íntegra”, generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente.

En relación con la materia es necesario informar, finalmente, que la doctrina institucional, sustentada, entre otros, en dictámenes N°2921/55 de 21.07.2011, N°2989/166 de 08.06.1999 y N°75/8 de 05.01.1999, ha precisado también la expresión “tres últimos meses trabajados” utilizada por el legislador en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo, señalando que ella debe entenderse referida “a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que

antecedentes al feriado legal de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el feriado".

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista se desprende que los trabajadores de la empresa Touch Producciones SpA que se desempeñan como captadores perciben, además del sueldo base convenido, remuneraciones variables que son pagadas con un mes de desfase. Ello permite sostener, a la luz de la norma legal y de la doctrina institucional precitadas, que durante su feriado deberán ser remunerados en la forma prevista en la letra c) precedente, vale decir, sumando el respectivo sueldo base al promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables en los últimos tres meses trabajados, vale decir, en los tres meses que anteceden a aquel en que hagan uso del beneficio, sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no hayan sido considerados para el cálculo del aludido promedio.

A igual conclusión se arriba si aplicamos lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo que establece:

"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 la disposición legal precedentemente anotada 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, a vía de ejemplo, con un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad o una asignación de escolaridad.

Cabe hacer presente que este Servicio, interpretando la disposición que nos ocupa, en dictamen N°1248/66 de 04.03.94, ha señalado que la expresión "toda otra remuneración o beneficio", comprende cualquier estipendio 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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y doctrina institucional invocada corresponde concluir que la empresa Touch Producciones y Eventos SpA debe remunerar a los trabajadores que se desempeñan en calidad de "captadores", durante el período en que hacen uso de feriado legal, en la forma expuesta en el presente informe, esto es, sumando al sueldo base convenido el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio de aquellos beneficios que corresponda pagar durante dicho período y que no hayan sido considerados para el cálculo del respectivo promedio.

Saluda atentamente a Uds.


SONIA MENA SOTO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SW
LBP/SMS
Distribución:
 - Jurídico,
 - Partes