



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
127(42)/11

ORD.: N° 1556 / 021 /

MAT.: Feriado Legal Cálculo de la remuneración íntegra. Trabajadores afectos a remuneración mixta.

RDIC.: Para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

ANT.: 1) Instrucciones de Sra. Jefa del Departamento Jurídico de 21 y 07/03/2011, 18 y 07/02/2011.

2) Presentación de Sindicato N° 2 de Empresa Servicios Generales Proalto Ltda., de fecha 06.01. 2011.

FUENTES: Código del Trabajo art. 67 inc. 1° y art. 71.

CONCORDANCIAS: Dictamen N° 5409/251, de 16.12.2003.

SANTIAGO, 07.ABRIL.2011

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. MARCOS VERGARA VARGAS
PRESIDENTE SINDICATO N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES PROALTO LTDA.
AV. KENNEDY N° 9001 LC. 1001
LAS CONDES

Mediante presentación citada en antecedente 2), Uds. han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en cuanto al procedimiento de cálculo que utiliza la empresa Proalto Ltda., para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, durante el período en que hacen uso de su feriado legal, de acuerdo al cual, una vez calculado el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, éste se divide por 30 y no por los días efectivamente trabajados en el mes.

Al respecto, cumpla con informar a usted 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.

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 que actualmente se encuentran en esta situación sólo los 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 de diciembre de 2003.

Igualmente, la citada jurisprudencia ha precisado, que la contraprestación en estudio necesariamente conlleva la remuneración de los 15 días hábiles de feriado a que tiene derecho el dependiente, así como la de los días inhábiles que comprende dicho período.

Ahora bien, de los antecedentes proporcionados por Uds., se desprende que en la especie la remuneración está compuesta por un sueldo base mensual más comisiones por ventas, esto es, por un sistema de remuneración mixta, caso en el cual corresponde según ya se expresó, pagar como remuneración íntegra el sueldo base pactado con su empleador y adicionalmente el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados por el respectivo dependiente.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que para efectos de efectuar el referido cálculo, el promedio de las sumas percibidas por concepto de remuneraciones variables, debe dividirse por 30 y no por el número de días efectivamente laborados por el respectivo trabajador el que sería menor.

Ello, atendido que durante el período de feriado corresponde remunerar tanto los días hábiles como los inhábiles.

En consecuencia, sobre la base del precepto legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

IVS/MAO/FCGB/MOP

Distribución:

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo