



Departamento Jurídico  
K 2504(645)/ 2017 ✓

Jurídico

ORD. N°: 4453 /

**MAT.:** Da respuesta a consulta sobre base de cálculo de la remuneración íntegra que corresponde percibir durante el feriado legal a trabajadores que indica.

**ANT.1.-**Instrucciones de 18.08.2017, de Jefe Departamento Jurídico.

2.-Ord. N° 899, de 18.07.2017, de Inspector Comunal del Trabajo de Providencia.

3.- Presentación de 28.06.2017, de Sindicato N° 1 Nacional empresa Full Carga Chile S.A. Responde traslado

4.-Ord. N° 2755 de 19.06.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

5.-Ord.N°2148, de 22.05.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6.-Presentación de 22.03.2017, de Empresa Full Carga Chile S.A.

SANTIAGO,

22 SEP 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRES. EMPRESA FULLCARGA CHILE S.A.  
FRANCISCO NOGUERA N° 200, OF.502  
PROVIDENCIA**

Mediante presentación citada en el antecedente 6), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la forma de cálculo del beneficio de feriado legal de los trabajadores de esa empresa, cuyo sistema remuneratorio está conformado por sueldo base y remuneraciones variables. Requieren asimismo, se aclare que debe entenderse por sueldo base en los términos precisados por el artículo 42 del Código del Trabajo y si hay alguna diferencia entre éste y el ingreso mínimo mensual.

En relación a esta consulta señalan que no obstante que existen trabajadores cuyo sueldo base es inferior al ingreso mínimo mensual,

perciben además otros estipendios de carácter fijo, por lo que requieren una precisión al respecto.

En forma previa a resolver la materia consultada, es necesario señalar que con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, este Servicio puso en conocimiento del Sindicato N° 1 Nacional de la empresa Full Carga Chile S.A. la presentación en referencia a fin de que esa organización expresara sus puntos de vista sobre el particular y aportara antecedentes, gestión que fue cumplida a través de la presentación de antecedente 3).

Asimismo, se dispuso una fiscalización a la citada empresa con el objeto de verificar las condiciones de trabajo del personal involucrado, principalmente, el sistema remuneratorio a que se encuentra afecto, la cual fue realizada por la fiscalizadora María Carla Baeza S., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia.

Conforme a lo consignado en el informe N° 1312-2017-2125 evacuado por la citada funcionaria, revisados los contratos de trabajo de algunos dependientes se pudo establecer que en ellos se contemplan los siguientes estipendios: sueldo base, gratificación, asignación de movilización y movilización. En anexos de dichos documentos se consigan los emolumentos de carácter variable que perciben dichos trabajadores, específicamente, el régimen de comisiones a que se encuentran afectos, conformado por un bono mensual por metas, cuyo cálculo se basa en el cumplimiento de determinados indicadores, tales como, los denominados "altas", "facial" y "reemplazos de comercio".

La fiscalizadora actuante hace presente que se tomó declaración bajo juramento a la encargada de Recursos Humanos de la empresa, Sra. Carolina Vidal Bustamante, quien manifestó, en síntesis, que los únicos trabajadores con remuneraciones variables son los vendedores y que ellas consisten fundamentalmente en comisiones que se calculan sobre la cantidad de ventas, mantención de la cartera y ventas del comercio mensuales. Que además, perciben bonos esporádicos, como el "bono anual", bono de "escolaridad", aguinaldo y bonos de nacimiento y matrimonio. Agrega que existe "un bono compensatorio" de carácter fijo que se otorgó en un comienzo a los vendedores más antiguos, ascendente a la fecha a \$ 150.000.mensuales.

Finalmente, la mencionada fiscalizadora señala que de la revisión de la documentación laboral de dichos dependientes se pudo establecer que el cálculo de la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante su feriado legal se efectúa considerando sólo el promedio de las remuneraciones variables devengadas por éstos, en los últimos tres meses laborados.-

Por su parte, el sindicato constituido en la empresa en respuesta al traslado conferido por este Organismo, manifiesta en síntesis en relación a la primer consulta formulada, que los trabajadores a que la misma se refiere están afectos a un sistema remuneratorio de carácter mixto, pues perciben sueldo y remuneraciones de carácter variable por lo que el cálculo de la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante el feriado debe efectuarse considerando ambos ítems y no sólo el promedio de las remuneraciones variables percibidas durante los últimos tres meses, como lo hace la empleadora.

En cuanto a la segunda interrogante planteada por esta última, señalan que atendido que existen algunos trabajadores que perciben

un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, requieren que este Servicio se pronuncie al respecto.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso 1° 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.*

Por su parte, el artículo 71 del mismo texto legal, 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.*

*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 análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que la ley garantiza a todo trabajador con más de un año de servicios, el derecho a gozar de un feriado anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra y que la determinación de esta última debe efectuarse considerando el sistema remuneratorio a que están afectos los beneficiarios.

Del mismo análisis aparece de manifiesto que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra fue la de impedir que el dependiente 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 corresponde en caso de encontrarse prestando servicios.

De la última norma legal citada se desprende que para los efectos de calcular la mencionada remuneración íntegra, corresponde efectuar la siguiente distinción.-

a) Trabajadores con remuneración fija, caso en el cual la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante el feriado está constituida por el sueldo.

b) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, para quienes, dicha remuneración íntegra la constituye el promedio de lo ganado durante los últimos tres meses laborados y,

c) Trabajadores afectos a un régimen de remuneración mixto conformado por sueldo y contraprestaciones de carácter variable, en cuyo caso la remuneración íntegra que deben percibir mientras hacen uso de feriado legal deberá estar conformada por el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables ganadas en los últimos tres meses.

Del mismo análisis fluye además que el período de tiempo que debe considerarse para obtener el promedio de las remuneraciones variables—entendiendo por tales los tratos, comisiones, primas y otras que, con arreglo al contrato de trabajo, impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total varíe entre una y otra mensualidad— son los últimos tres meses trabajados.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe inspectivo antes singularizado, se depende que los trabajadores de que se trata están afectos a un sistema remuneratorio mixto, integrado fundamentalmente por un sueldo base y un bono variable por cumplimiento de metas, situación que permite afirmar que se encuadran dentro de la situación prevista en la letra c) precedente, de suerte tal, que corresponde que su remuneración íntegra durante el período de feriado sea determinada en la forma allí prevista, vale decir, considerando lo percibido por concepto de sueldo y adicionando a éste el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados.

De ello se sigue que no correspondería considerar para tal efecto otros emolumentos que no respondan al carácter de sueldo ni de remuneraciones variables, como sucedería, por ejemplo, con el beneficio de gratificación convencional que perciben los aludidos dependientes el cual tiene una naturaleza jurídica distinta a aquellos.

En relación con este último beneficio, cabe citar lo resuelto en dictamen N° 3553/273, de 3.08.98, el cual reafirma la doctrina reiterada de este Servicio en cuanto a que el mismo, sea legal o convencional, *“ha sido concebido por el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal, 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 sólo una modalidad de pago del beneficio.”*

El mencionado pronunciamiento jurídico agrega *“Al tenor de lo precedentemente expuesto, posible es concluir que aun cuando la gratificación legal se pague mediante anticipos mensuales, de un monto determinado, no resulta posible calificarla como sueldo, puesto que si bien consiste en una suma fija 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 ya citado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.”*

*“De igual manera, la gratificación no constituye una remuneración variable, puesto que el monto que se paga por este 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 3° del artículo 71 ya citado, debe cumplir una remuneración para ser calificada como variable.”*

2.- En cuanto a la consulta relativa al concepto de sueldo base, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa evacuada por este Servicio en relación a la materia y que se contiene, entre otros, en dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008 y 3662/053, de 17.08.2010, analizando el precepto contenido en el artículo 42 a) del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley 20.281, publicada en el Diario Oficial de 21.07.2008, ha precisado primeramente que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

La misma doctrina ha señalado que un determinado emolumento constituirá sueldo o sueldo base en cuanto cumpla con las siguientes condiciones copulativas:

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

La doctrina institucional indicada, ha establecido además, que toda aquella remuneración que reúna las referidas condiciones podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aún cuando las partes les hayan dado una denominación diversa a un determinado estipendio y, por lo tanto, todas ellas podrán ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, posible es concluir que en la especie, no habría infracción legal si aparte del sueldo base pactado, de monto inferior al ingreso mínimo legal, los trabajadores por quienes se consulta perciben otro estipendio de carácter fijo que reúna las condiciones necesarias para calificarlo como tal, toda vez que como ya se expresara anteriormente, cumpliendo tales condiciones ellos podrán ser considerados para enterar el valor del sueldo base conceptualizado en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

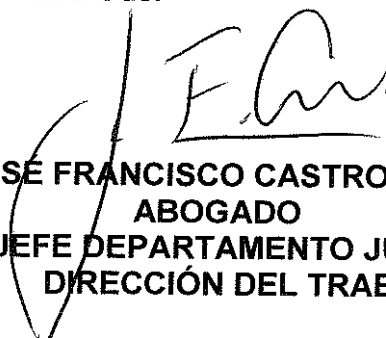

De consiguiente, en conformidad a las normas legales precitadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar lo siguiente:

1. El régimen remuneratorio de los trabajadores de la empresa Full Carga Chile S.A. a que se refiere el presente informe puede ser calificado de carácter mixto, por lo que la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante el período de feriado legal debe determinarse considerando lo que

perciben por concepto de sueldo y adicionando a éste el promedio de lo ganado por remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados.

2.Toda aquella remuneración que reúna las condiciones señaladas en las letras a) b) c y d) reseñadas en el punto 2) de este informe podrá ser calificada como sueldo o sueldo base aun cuando las partes les hayan dado una denominación diversa a un determinado estipendio y, por lo tanto, todas ellas podrán ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Saluda a Uds.

  
  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

  
**LEP/SMS/sms**

**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control
- Sindicato N° 1 Nacional empresa Full Carga Chile S.A.