



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO**
K. 3878 (925) 2017

5028

ORD.:

MAT.:

Atiende solicitud de pronunciamiento sobre consulta relacionada a pago de remuneraciones variables de trabajadores, durante capacitación efectuada dentro de la jornada de trabajo.

ANT.:

1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de 13.09.2017.

2) Ord. N° 001273, de la Inspectora Provincial del Trabajo Santiago, de 03.05.2017.

SANTIAGO,

26 OCT 2017

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

A : INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO

Mediante presentación singularizada en el Ant., se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, en materia relacionada a la forma de pago de la remuneración variable de los trabajadores, durante la capacitación efectuada dentro de la jornada de trabajo, por parte de la empresa.

Al respecto, como cuestión previa se debe indicar que la petición de pronunciamiento se realiza por el Sr. fiscalizador Patricio Durán Godocito, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en el marco del Informe de Fiscalización N° 1301/2017/983, del 24/03/2017.

Sobre el particular debo señalar lo siguiente:

El artículo 179, ubicado en el Libro I, título VI del Código del Trabajo, denominado "De la Capacitación Ocupacional", prescribe:

"La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público".

A su vez, el artículo 180 de dicho cuerpo legal establece *"Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley N° 1.446, de 1976"*.

Por su parte, el inciso primero del artículo 181 del Código del Ramo expresa *"Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración"*.

A su turno, los artículos 11 y 31 de la ley N° 19.518, de 1997, que *"Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo"*, disponen:

"Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2° de esta ley".

"Las empresas podrán efectuar directamente acciones de capacitación respecto de sus trabajadores."

Las acciones de capacitación podrán realizarse en la empresa misma o fuera de ella".

De esta manera, a través de la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en los dictámenes N° 1429/79, de 09.05.2002 y N° 4983/216, de 20.11.2003 se ha señalado, que *"De los preceptos legales transcritos, se desprende en lo pertinente, que las actividades o acciones de capacitación corresponde realizarlas a las propias empresas directamente o por agentes externos o por el SENCE, en los términos y con las exigencias que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo, acciones o actividades que pueden realizarse en la empresa misma o fuera de ella"*.

"De acuerdo con la normativa en análisis, el empleador está facultado para programar actividades de capacitación respecto de sus trabajadores que puede efectuarlas directamente, o a través de agentes externos, en la misma empresa o fuera de ella, de manera que en la situación que nos ocupa es posible afirmar que la programación de esas actividades puede ocurrir con el acuerdo de los trabajadores o por la decisión de la sola administración según las necesidades de capacitación que sea necesario satisfacer".

"Por el contrario, si esa acción o actividad se cumple fuera de la jornada y durante el descanso del trabajador, este último no estaría obligado a concurrir a esa actividad de capacitación, por una parte, porque dicho período no es jornada de trabajo y, por otra, porque el descanso no ha sido subordinado por el legislador a condición alguna, mucho menos a la programación de actividades y acciones de capacitación".

Precisado aquello, el inciso primero del artículo 33 de la ley N° 19.518, señala:

"Los trabajadores beneficiarios de estas acciones mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración".

De lo anterior se colige, y como lo expresa el dictamen N° 1429/79, de 09.05.2002, -que se utiliza por parte del empleador en presentación efectuada en el marco de la fiscalización que motiva el presente pronunciamiento, y que como tal, es parte integrante del expediente de fiscalización N° 1301/2017/983-, *"si la actividad o acción se realiza dentro de la jornada de trabajo el trabajador debe cumplir dicha actividad como parte de su jornada con la remuneración convenida para la misma. No obstante, como"*

dispone el artículo 181 del Código del Trabajo, "las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración".

De esta manera, al tenor de la presentación que motiva el presente pronunciamiento referido a "la forma de pagar las horas de capacitación, efectuadas dentro de la jornada de trabajo, en relación a trabajadores remunerados en base a comisiones", se debe indicar que este Servicio en el dictamen N° 3.655/215, de 19.07.1999, -cuya copia se acompaña-, se pronunció sobre la materia consultada, a través del análisis efectuado al artículo 181 inciso primero del Código del Trabajo, señalando:

"De la norma legal precedente se infiere con toda claridad, el derecho del dependiente afecto a capacitación ocupacional a mantener íntegramente sus remuneraciones, cualquiera sea el cambio de su jornada laboral.

Por otra parte, de acuerdo al artículo 20 del Código Civil, "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal".

En este sentido, sobre el significado de las voces remuneración íntegra, el legislador ha tenido oportunidad de precisar este concepto en materia laboral al regular el feriado legal, señalando en los cuatro primeros incisos del artículo 71 del Código del Trabajo lo siguiente:

"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 los 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".

Del precepto legal anotado –que mantiene su vigencia actual-, se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

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

Como se advierte, la Dirección del Trabajo ha señalado expresamente, que en materia de capacitación, y de conformidad al artículo 181 del Código del Trabajo, la remuneración íntegra de los trabajadores sujetos a un sistema de emolumentos variables, deberá estar constituida por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Finalmente, se debe precisar y al tenor de la presentación efectuada por la parte empleadora, que el artículo 1° literal a) del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 18 establece que *"la Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunes que determine el Director"*.

En esa línea, el artículo 20 prescribe que *"los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunes tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas"*.

A su turno, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo prescribe:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

De esta manera, la materia denunciada por la organización sindical recurrente y que originó el proceso de fiscalización que sirve de marco al presente pronunciamiento jurídico, al tenor del Título VI, del libro I del Código del Trabajo, es propia de las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de la competencia que corresponda al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de conformidad al artículo 75, de la ley N° 19.518.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme manifestar a Ud. que el concepto de remuneración íntegra, de los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional contemplada en el artículo 181 del Código del Trabajo, es el contenido en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 LBP/AAV

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control

Incluye:

- Ord. N° 3.655/215, de 19.07.1999.