



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E97764(622) 2022

Jurídico

1233

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Feriado Legal. Remuneración variable.

RESUMEN:

1).- De acuerdo con el Dictamen n° 1556/021 de fecha 07.04.2011, para los trabajadores que prestan sus servicios con remuneraciones variables, la remuneración íntegra que debe pagar el empleador en caso de que el dependiente haga uso de su feriado legal, corresponde al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 20.07.2022 de Jefa de Departamento.
- 2) Presentación de fecha 10.05.2022 de Sr. Daniel Contreras Pardo.

SANTIAGO,

20 JUL 2022

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

**A : SR. DANIEL EDUARDO CONTRERAS PARDO
LOS HALCONES N° 7442, COMUNA PUDAHUEL
danieleduardocontreraspardo@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud., a solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico destinado a responder su consulta acerca de los descuentos que efectúa su empleador en sus liquidaciones de remuneraciones con ocasión de haber hecho uso de su feriado legal. Agrega que se desempeña como operador de maquinaria pesada del empleador Intercubo Limitada, siendo trabajador con renta variable.

En razón de lo anterior, acompaña liquidaciones de sueldos de los meses de enero 2014 y marzo de 2022, de los cuales es posible extraer que los días trabajados que se consignan allí son 23 y 22, respectivamente.

Al respecto, cumplo en informar a Ud. Lo siguiente:

El artículo 67 inciso 1° del Código del Trabajo 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.”

De esta manera, en relación al pago de la remuneración íntegra durante el feriado legal de un trabajador, el Código del Trabajo, en su artículo 71, 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.

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.”

De las normas citadas, es posible colegir que, para los trabajadores que prestan sus servicios con remuneraciones variables, tal como el caso en estudio, la remuneración íntegra que debe pagar el empleador en caso de que el dependiente haga uso de su feriado legal, corresponde al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Este promedio se debe pagar al trabajador siempre que este haga uso de su feriado legal, no siendo posible para el empleador rebajar o descontar días trabajados durante el mes en que haga uso de su derecho, bajo ninguna circunstancia.

Respecto a lo anterior, el Dictamen N°1556/021 de fecha 07.04.2011, se pronuncia en el mismo tenor:

“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 último 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 conraprestaciones 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."

Del dictamen citado se desprende que el objetivo del legislador al establecer dicha norma, recae en impedir que el trabajador se viera perjudicado en sus ingresos que normalmente percibe al hacer uso de su feriado legal y asegurar que reciba la remuneración que, de no haber mediado el uso de sus vacaciones, normalmente no habría recibido.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar que, de acuerdo con el Dictamen N°1556/021 de fecha 07.04.2011, para los trabajadores que prestan sus servicios con remuneraciones variables, tal como el caso en estudio, la remuneración íntegra que debe pagar el empleador en caso de que el dependiente haga uso de su feriado legal, corresponde al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Sin perjuicio de la doctrina citada en el cuerpo de este pronunciamiento, se hace presente que a usted le cabe, de igual forma, el derecho a denunciar la infracción de su empleador ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Saluda atentamente a usted,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALÍA (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LEP/fjbs
Distribución:

- Jurídico - Partes - Control