

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
N. 15102(798)/97

Juridico

2212 / 151

ORD. NO \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) Los trabajadores que habiendo prestado servicios en las regiones o provincia o actividades a que se refería el inciso 3º del artículo 72 del D.L. 2.200, de 1978, tenían un contrato vigente por menos de un año, sólo tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles.  
2) Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la empresa Carbonífera Victoria de Lebu S.A. afectos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar el beneficio denominado "incentivo general de productividad".  
3) No resulta procedente que al trabajador que está remunerado en base a sueldo diario y tratos, se le pague solamente el primero, cuando a petición de la empresa y por necesidades de ésta, debe realizar trabajos que sólo generan sueldo diario.

**ANT.:** 1) Presentación de Sindicatos de Trabajadores Nº 1 y 2 Carbonífera Victoria de Lebu S.A., de 30.04.98.  
2) Presentación de Sindicato de Trabajadores Nº 1 y Nº 2 Carbonífera Victoria de Lebu S.A., de 11.08.97.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 7º, 42, letra a), 67, inciso 1º, 71, incisos 1º, 2º, 3º y 4º y 2º transitorio.

**CONCORDANCIAS:**

Ords. Nºs. 752, de 02.04.82, 5848/-307, de 30.09.97, 6203/273, de 05.-10.95.

SANTIAGO, 18 MAY 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. LUIS ALCAMAN G. Y JORGE SALGADO C.  
SINDICATOS DE TRABAJADORES Nº 1 Y Nº 2  
CARBONIFERA VICTORIA DE LEBU S.A.  
RIOSECO Nº 545  
LEBU/

Mediante presentación del antecedente 2) han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Si el trabajador que al 14 de agosto de 1981 tenía un contrato vigente por menos de un año, pudo conservar el feriado de 25 días a que aludía el artículo 72 del D.L. 2.200, en su inciso 1º.

2) Si el bono por incentivo de productividad que la empresa Carville S.A. paga a sus trabajadores con remuneración mixta, se debe considerar para el pago del feriado.

3) Si resulta procedente que el trabajador que está remunerado con sueldo diario base y tratos, se le pague solamente el primero, cuando la empleadora por necesidades de la empresa los hace ejecutar trabajos que sólo generan remuneración por día y no tratos.

4) Si el bono por incentivo de productividad pactado en el contrato colectivo vigente en la empresa debe ser considerado para el pago de la semana corrida en el caso de trabajadores remunerados en base a sueldo diario y tratos.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 2º transitorio del código del Trabajo, prescribe:

*"Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978 o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado superior al que establecieron el título VII del decreto ley Nº 2.200, de 1978 antes de su modificación por la ley Nº 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días a esas fechas les correspondían de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron".*

Por su parte, el inciso 3º del artículo 72 del D.L. Nº 2.200 de 1978, derogado por la ley Nº 18.018 de 14.08.81, establecía:

*"El feriado será de veinticinco días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residan en la I, II, III XI y XII regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñan en yacimientos mineros o plantas de beneficio".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se colige que los trabajadores que al 14 de agosto de 1981, tenían el derecho a un feriado básico de 25 días hábiles por residir en la I, II, III, XI y XII regiones o en la provincia de Chiloé, o por desempeñarse en yacimientos mineros o plantas de beneficio, conservan el derecho a impetrar el feriado especial de 25 días hábiles.

Como es dable apreciar, el artículo 2º transitorio antes transcrito establece que para conservar el beneficio de 25 días hábiles por concepto de feriado, los respectivos trabajadores al 14 de agosto de 1981, debían residir en

determinadas regiones o provincia o laborar en yacimientos mineros o plantas de beneficio, tener contrato vigente a dicha fecha y haber cumplido a su respecto otro requisito que dicho precepto señala expresamente, cual es, tener "derecho" a feriado a la fecha antes indicada.

Sobre el particular, cabe recordar que tanto el inciso 1º del artículo 72 del D.L. Nº 2.200, como el inciso 1º, artículo 67 del Código del Trabajo, establecen que para tener derecho al beneficio del feriado, el dependiente debe haber cumplido más de un año de servicio en la empresa.

En efecto, ambas disposiciones prescriben:

*"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 forma, si concordamos las disposiciones antes citadas, con la contenida en el artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, sólo cabe sostener que únicamente aquellos trabajadores que al 14 de agosto de 1981, residían en las regiones o provincia que el inciso 3º del artículo 72 del D.L. Nº 2.200 señalaba, o bien se desempeñaban en yacimientos mineros o plantas de beneficio y que a dicha fecha tenían un contrato vigente por más de un año, han podido conservar el feriado especial de 25 días hábiles.

De ello se sigue, que aquellos trabajadores que no obstante, al 14 de agosto de 1981 residían en las aludidas regiones o provincia, o bien realizaban actividades en yacimientos mineros o plantas de beneficio, tenían un contrato vigente por menos de un año, no han podido disfrutar del referido feriado superior, teniendo, por lo tanto, derecho a un descanso anual de sólo 15 días hábiles.

Lo expuesto en los párrafos que anteceden se encuentra acorde con la doctrina sustentada por este Servicio, entre otros, en los dictámenes Nºs. 752, de 02.04.82, 3954/241, de 05.08.93 y 5848/307, de 30.09.97.

2) En relación a esta consulta, cabe manifestar que el artículo 71 del Código del Trabajo, en sus cuatro primeros incisos, establece:

*"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los 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".*

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, 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 durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el periodo correspondiente a este beneficio 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 durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

En el caso en consulta, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de las liquidaciones de sueldo acompañadas, aparece que los trabajadores de que se trata se encuentran remunerados mensualmente con un sueldo base más tratos y un incentivo general de productividad, que es variable, se paga mensualmente y se calcula en base a fórmulas que consideran la determinación de un rendimiento, expresado en kilogramos por hombre contratado.

Cabe señalar que este último beneficio se encuentra pactado en la cláusula segunda del contrato colectivo vigente en la empresa, también tenido a la vista.

De ello se sigue que dichos dependientes tienen un régimen de remuneración mixta, lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente que durante el feriado su remuneración íntegra estaría constituida por el sueldo y el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados.

Precisado lo anterior y a objeto de dar respuesta a la consulta planteada acerca de si el beneficio denominado "incentivo general de productividad", que la empresa Carville S.A. paga a sus trabajadores, queda comprendido dentro de dicha remuneración íntegra, ya sea por constituir sueldo o bien remuneración variable, se hace necesario a continuación aclarar estos dos últimos conceptos.

En lo que dice relación con el sueldo, cabe señalar que el artículo 42, letra a), del Código del Trabajo, prevé:

*"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

*"a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".*

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerado como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es, de un monto seguro, permanente;

2) Que se pague en dinero;

3) Que se pague por periodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y

4) Que corresponda a una prestación de servicios.

En lo que concierne al requisito signado en el N° 4 cabe señalar que este Servicio, entre otros, en dictamen N° 2514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."*

Por su parte, y en lo que respecta al concepto de remuneración variable, cabe hacer presente que en conformidad con lo prevenido en el inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito, constituye remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

Ahora bien, analizado el estipendio en comento a la luz de los conceptos antes señalados, posible es sostener que el mismo no puede ser calificado de sueldo, por cuanto no reúne el requisito signado con el número 1) del referido concepto, al tratarse de un estipendio de monto variable.

La característica mencionada permite sostener, además, que tal beneficio puede ser calificado de remuneración variable para los efectos de considerarlo en el

cálculo del feriado de los trabajadores de que se trata, puesto que se cumple en tal caso el requisito de variabilidad precedentemente mencionado al tratarse de un pago que permite establecer fluctuaciones de dicha remuneración entre un mes y otro.

De esta suerte, no cabe sino concluir que para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la empresa Carville S.A. afectos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar el beneficio denominado "incentivo general de productividad".

3) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Del mismo precepto aparece que las principales obligaciones que éste impone al empleador son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada y que para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, es posible establecer que en la empresa Carbonífera Victoria de Lebu existen trabajadores con una remuneración base diaria y tratos.

De los mismos antecedentes aparece que a estos trabajadores, por necesidades de la empresa, en algunos días del mes se les encomienda realizar trabajos remunerados por día, sin que se les pague los tratos correspondientes.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, posible es sostener que el empleador se encuentra obligado a pagar al dependiente de que se trate, la remuneración pactada en el contrato individual de trabajo, no resultando ajustado a derecho que la rebaje sin el consentimiento de éste, toda vez que ello implicaría transgredir la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, máxime si se considera que el cambio de funciones por esos días se produce por necesidades de la empresa.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

4) En lo concerniente a la consulta relativa a si el incentivo general de productividad se debe considerar para el pago de la semana corrida en el caso de trabajadores remunerados en base a sueldo diario y tratos cabe hacer presente que ella no se responde en atención a la presentación efectuada con fecha 30 de abril del año en curso, por las Directivas de los Sindicatos de Trabajadores Nº 1 y Nº 2 de Carbonífera Victoria de Lebu S.A., en que solicitan se deje pendiente este pronunciamiento con el objeto de hacer llegar mayores antecedentes a esta Dirección, que permitan clarificar la materia consultada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Los trabajadores que habiendo prestado servicios en las regiones o provincia o actividades a que se refería el inciso 3º del artículo 72 del D.L. 2.200, de 1978, tenían un contrato vigente por menos de un año, sólo tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles.

2) Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la empresa Carbonífera Victoria de Lebu S.A. afectos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar el beneficio denominado "incentivo general de productividad".

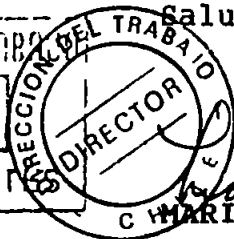
3) No resulta procedente que al trabajador que está remunerado en base a sueldo diario y tratos, se la pague solamente el primero, cuando a petición de la empresa y por necesidades de ésta, debe realizar trabajos que sólo generan sueldo diario.

Saluda a Uds.,

DIRECCION DEL TRABAJO

18 MAY 1998

OFICINA DE PARTES



C. MARIA ESTER PERES NAZARALA  
ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control

Boletín, Deptos. D.T., Subdirector

U. Asistencia Técnica, XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Empresa Carbonífera Victoria de Lebu S.A.