

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

11432(713)/95

5424

250

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** El feriado de los supervisores de Ventas de A.F.P. Planvital S.A., que perciben un sueldo mensual y otras remuneraciones variables, debe ser remunerado en base a la suma de aquel y el promedio de éstas, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones, bonos y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

**ANT.:** Presentación de 21.06.95, de Sindicato Nacional de Trabajadores A.F.P. Planvital S.A.

**FUENTES:**  
Código del Trabajo, artículo 71.

**CONCORDANCIAS:**  
Ords. N°s. 1077/22 de 15.02.-90 y 3419/95 de 07.05.91.

SANTIAGO, 25 AGO 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES SINDICATO NACIONAL  
DE TRABAJADORES A.F.P PLANVITAL S.A.  
SOTERO EL RIO N° 326, 3er PISO  
S A N T I A G O/

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si los Supervisores de Venta de A.F.P. Planvital S.A. remunerados con sueldo base y comisiones, bonos o premios u otros estipendios variables tienen derecho a percibir durante su feriado las citadas remuneraciones variables en forma adicional a la suma del sueldo y el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Uds lo siguiente: Al respecto, cumpla con informar a

Trabajo, establece: El artículo 71 del Código del

" Durante el feriado, la remuneración integral 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.

8 " 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 deberán 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 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 correspondería en caso de encontrarse prestando servicios.

La afirmación precedente se ve corroborada por el propio artículo 72 del referido cuerpo legal al señalar que si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, éste se aplicará a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante dicho período desde su fecha de vigencia.

Ahora bien, para lograr precisamente este objetivo es que el legislador dispuso expresamente que la remuneración mensual, en el caso de los trabajadores con sueldo y remuneración variable, como sucede en la especie, debía estar constituida por la suma de aquel y el promedio de los restantes beneficios variables.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta sostener que las comisiones, bonos, premios y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, además del sueldo, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.

Sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con la suma del sueldo y el promedio de sus últimos tres meses trabajados las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo del legislador antes mencionado, generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente.

Con todo, cabe tener presente que la conclusión precedente es plenamente aplicable y ajustada a derecho en todos aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase.

En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en Dictamen Nº 3419/95, de 07.05.91.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, es especial, de la cláusula sexta del contrato de trabajo de los supervisores de venta y de su anexo aparece que éstos, tienen convenido con su empleador un bono de producción o comisión y un premio sexto mes, a pagar, el primero, al mes siguiente de efectuada la venta y, el segundo, al 6º mes de verificada la misma, siempre que el contrato se mantenga vigente.

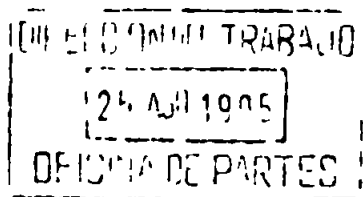
Considerando lo expresado en acápi-tes que anteceden, es posible sostener que el feriado del personal de que se trata debe ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio, atendido que, en caso contrario, el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en las condiciones acordadas por las partes.

A igual conclusión a la anotada precedentemente se arriba por la sola aplicación de lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo, antes transcrito, acorde con el cual aparte de la "remuneración íntegra", correspondiente al feriado, el empleador debe también pagar al dependiente que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincide con tal período.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada, consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds que el feriado de los Supervisores de Ventas de A.F.P. Planvital S.A., que perciben un sueldo mensual, y otras remuneraciones variables, debe ser remunerado en base a la suma

§ de aquel y el promedio de éstas, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones, bonos y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

*IVS/emoa*  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control  
- Dptos. D.T.  
- Boletín  
- XIIIª Regs.  
- Sub-Director  
- U. Asistencia Técnica