



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K10181(2027)13

3953

ORD. : _____ /

Juicio.

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 26.09.13 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 29.08.13 de don José Miguel Martínez por Ediciones Digitales y Desarrollo de Software Ltda.

SANTIAGO,

11 OCT 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JOSÉ MIGUEL MARTÍNEZ R.
DIRECTOR EDICIONES DIGITALES Y DESARROLLO DE SOFTWARE
LTDA.
ROMÁN DÍAZ N° 688
PROVIDENCIA

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. solicitó, en representación de Ediciones Digitales y Desarrollo de Software Ltda., un pronunciamiento respecto de la forma correcta de pagar las remuneraciones en el caso de trabajadores con sueldo mensual, durante los meses de 31 días, que no han trabajado el mes completo.

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

En primer término, cabe precisar que la Jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ordinario N° 5700/353, de 19.11.1999, ha sostenido: *"Para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días, siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días."*

Como es dable apreciar la doctrina en comento se limita a establecer que para los efectos de determinar la remuneración diaria de los trabajadores remunerados mensualmente, debe considerarse siempre una base de treinta días, independientemente del número efectivo de ellos que abarque un determinado período mensual, esto es, 28, 29, 30 o 31 días, en su caso.

Al respecto se estima necesario acotar que la jurisprudencia en comento permite establecer con certeza un valor único y genérico del día trabajado para evitar las distorsiones que produciría emplear diversos factores según sea el mes de que se trate.

En mérito de lo expuesto preciso es convenir que tratándose de dependientes afectos a dicho sistema remuneracional, el cálculo de su remuneración diaria necesariamente deberá obtenerse dividiendo el monto correspondiente por treinta, lo cual constituye, en tal caso, la unidad de tiempo que debe considerarse para tales efectos.

De ello se sigue que debe darse por establecido que el valor de un día de trabajo siempre se calculará considerando cada período mensual como una unidad permanente de treinta días.

Cabe aclarar que la obtención del valor día trabajado sobre la base de treinta días resulta necesario para los efectos de calcular la remuneración que debe pagarse por fracciones de mes, pero no así para la determinación de aquella que corresponda a un mes completo, cualquiera sea su número de días, pues en tal caso se generará siempre para el trabajador el derecho a percibir la totalidad de la remuneración mensual convenida.

Precisado lo anterior y a objeto de responder fundadamente la consulta planteada se hace necesario recurrir a la disposición contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, que prescribe:

“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.”

De la norma legal preinserta se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes: para el empleador tales obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada, en tanto que para el trabajador su obligación esencial es efectuar el servicio para el que fue contratado.

De ello se sigue que el derecho del trabajador a percibir remuneración se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que impone el contrato de trabajo, cual es, la ejecución de los servicios convenidos.

De esta suerte, analizados los ejemplos propuestos a la luz de la doctrina precitada y consideraciones formuladas forzoso es convenir que si la fecha de ingreso de un trabajador no resulta coincidente con la de inicio del mes respectivo tendrá derecho a que el empleador le pague la remuneración diaria calculada en la forma antes señalada por el período trabajado en la respectiva mensualidad.

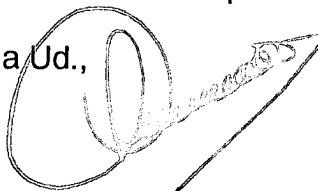
Por consiguiente, a vía de ejemplo, si el dependiente ingresa un día 25 de febrero y se le pone término a su contrato el 1º de marzo habrá prestado servicios por un total de 4 días, que serán los que corresponderá remunerar. En el mismo ejemplo, si en vez de 28 febrero tiene 29 días, el mismo trabajador tendrá derecho a impetrar 5 días de remuneración. Ahora bien, considerando la fecha de ingreso propuesta, pero de un mes de 31 días, al término de éste el trabajador habrá prestado servicios por un total de 7 días, estando obligado el empleador a remunerarlos según el procedimiento antes señalado, careciendo de incidencia para estos efectos la circunstancia de que el séptimo día corresponda al 31 de dicho mes. En este mismo sentido se ha pronunciado esta Dirección en Ordinario N° 3754 de 16.08.04.

En efecto, como ya se señalara, la doctrina que limita la unidad de tiempo mensual a un período de treinta días se encuentra referida

únicamente a la determinación del valor de la remuneración diaria de los dependientes remunerados mensualmente.

En consecuencia, en virtud de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que la forma correcta de pagar las remuneraciones de los trabajadores remunerados con sueldo mensual que no han trabajado el mes completo en aquellos meses de 31 días es la que se señala en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,



MARÍA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAOM/SMS/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control