

Jurídico

1445

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica jurisprudencia.

MATERIA:

Remuneraciones. Ausencias. Licencia médica.

RESUMEN:

- 1) El trabajador tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido, de manera que ante una ausencia por licencia médica que abarque toda la mensualidad, no procedería el pago de remuneración, sino el correspondiente subsidio de cargo de la respectiva entidad de salud, en tanto se observen los requisitos y condiciones que prescribe la normativa vigente.
- 2) Para los efectos de descontar los días de inasistencia en el caso de los trabajadores que tienen una remuneración fija, debe determinarse el valor del día dividiendo dicha remuneración mensual por 30, cualquiera sea el número de días del mes, correspondiendo el descuento de la jornada no laborada por el trabajador, atendido que el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual corresponde a la retribución por un mes completo –sin ausencias injustificadas ni licencias médicas–, con prescindencia de si este tiene 28, 29, 30 o 31 días.
- 3) La obtención del valor diario trabajado sobre la base de 30 días solo resulta necesaria para efectos de calcular la remuneración que debe pagarse por fracciones de mes, pero no así para la determinación de aquella que corresponde a un mes completo cualquiera sea el número de días de aquel, toda vez que en ese caso corresponde el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 21.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Ordinario N°1300-13904/2022, de 04.11.2022, de Director Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente (S).
- 3) Presentación, de 03.11.2022, de don Claudio Pérez Mella, Fiscal Su-Bus Chile S.A.

22 NOV 2023

SANTIAGO,

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. CLAUDIO PÉREZ MELLA
FISCAL SU-BUS CHILE S.A.
AVDA. DEL CÓNDOR SUR 590 PISO 7
CIUDAD EMPRESARIAL
HUECHURABA**

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en N°3) del rubro, mediante el cual solicita aclarar el pronunciamiento contenido en el Ordinario N°3105, de 22.06.2015, referido a la forma de pagar los días trabajados cuando existe una licencia médica.

Lo anterior, atendido que su representada ha sido fiscalizada por descontar unilateralmente un día en caso de ausencia injustificada o licencia médica por un día en los meses de 31 días. Asimismo, hace presente que algunas organizaciones sindicales habrían efectuado un llamado a ausentarse por un día en esos meses, exponiendo que la empresa igualmente debe pagar la remuneración íntegra por 30 días.

En consideración a lo anterior, formula las siguientes consultas:

- 1) Si es procedente pagar un día de trabajo en los meses en que el trabajador hizo licencia médica durante todo el periodo y no trabajó ningún día.
- 2) Si corresponde pagar 30 días íntegros cuando el trabajador se ausenta o presenta licencia médica por un día en un mes de 31 días.
- 3) Si ante el llamado masivo a presentar licencia médica el día 31, la empresa debe remunerar los 30 días.
- 4) Si corresponde pagar un día adicional en aquellos meses que tienen 31 días.

Como cuestión previa es del caso señalar que mediante Ordinario N°3105, de 22.06.2015, se dio respuesta a la consulta formulada por el Sindicato de Empresa de Trabajadores de Transantiago Subus Chile S.A., referida a la forma de pagar los días trabajados en un mes de 31 días, cuando existe una licencia médica de 10, concluyendo lo que sigue:

“En consecuencia, con el mérito de las consideraciones expuestas y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a Ud. que tratándose de trabajadores remunerados mensualmente, en el caso de un mes con 31 días, en el que ha incidido una licencia médica por diez días, se deberá primeramente obtener el valor diario dividiendo la remuneración mensual del mes sin licencias médicas por 30 y luego multiplicar dicho valor por los 21 días restantes correspondientes al mes donde hubo licencia médica.”

Al respecto, cumpro con señalar que:

La jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha mantenido el criterio contenido en el Dictamen N°4126/0210, de 05.07.1995, en cuanto a que "Atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios salvo la concurrencia de causalidad que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido".

En relación con la anterior, debe anotarse que conforme a lo indicado por la reiterada y uniforme jurisprudencia contenida en los Dictámenes N°2499/117, de 27.04.1994 y N°5700/353, de 19.11.1999, y los Ordinarios N°3099, de 22.06.2015 y 4940, de 24.09.2015, entre otros, cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado deberá dividirse la remuneración por treinta, independientemente de si el mes tiene 28, 29, 30 o 31 días, toda vez que cuando la remuneración es convenida mensualmente, se remuneran los días laborados y todos aquellos días del mes en que el trabajador no presta servicio.

Al efecto, ha de tenerse presente que la remuneración que debe dividirse por 30 no puede corresponder a un mes con licencias médicas. Debiendo considerarse, asimismo, que la referida conclusión es sin perjuicio de los acuerdos expresos o tácitos que las partes hayan convenido.

Así, para efectos de determinar la remuneración diaria de los trabajadores remunerados en forma mensual, deberá considerarse siempre una base de 30 días, aun cuando el número efectivo de días de un periodo mensual sea 28, 29, 30 o 31, a fin de establecer con certeza un valor único y genérico de la remuneración por día trabajado de los trabajadores remunerados mensualmente, evitando las distorsiones que podrían generarse al utilizar diversos factores según el número de días de la mensualidad.

Seguidamente, debe anotarse que la doctrina contenida en el Ordinario N°5715, de 05.11.2015, ha precisado que la obtención del valor diario trabajado sobre la base de 30 días solo resulta necesaria para efectos de calcular la remuneración que debe pagarse por fracciones de mes, pero no así para la determinación de aquella que corresponde a un mes completo, cualquiera sea el número de días de aquel, toda vez que en ese caso corresponde el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual.

A continuación, es menester precisar que la cantidad 30, asignada como mensualidad según se indicó precedentemente, sirve para el cálculo del valor diario de la remuneración de un trabajador que es retribuido en forma mensual, pero no para la determinación de los días de trabajo a descontar y, en consecuencia, para el cálculo de los días a pagar en el mes en que ocurren las inasistencias, cálculos para los cuales deberá estarse al número exacto de días con que cuente el respectivo mes.

Establecido lo anterior, con relación a su consulta referida a si es procedente pagar un día de trabajo en los meses en que el trabajador hizo licencia médica durante todo el periodo y no trabajó ningún día, debe anotarse que conforme a lo

expuesto precedentemente el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios salvo la concurrencia de una causa que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido, de manera que ante una ausencia por licencia médica que abarque toda la mensualidad, no correspondería el pago de remuneración.

No obstante lo señalado, se hace presente que el trabajador que se ausenta de sus labores con motivo de una licencia médica por incapacidad total o parcial, por enfermedad no profesional o accidente no laboral tiene derecho al correspondiente subsidio de cargo de la respectiva entidad de salud, en tanto se observen los requisitos y condiciones que prescribe la normativa vigente, subsidio que será imponible para previsión y salud y no constituirá renta para todos los efectos legales.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe advertir que en el evento que el trabajador reciba remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, éstas, por expresa disposición del artículo 11 del ya citado Decreto con Fuerza de Ley N°44, de 1978, deberán seguir siendo pagadas por el empleador, aún durante el período comprendido en la licencia médica.

Acerca de sus consultas 2) y 3) referidas al pago de 30 días íntegros cuando el trabajador se ausenta o presenta licencia médica por un día en un mes de 31 días, el Dictamen N°2499/117, de 27.04.1994, ha señalado que "Para los efectos de descontar los días de inasistencia en el caso de los trabajadores que tienen una remuneración fija, debe determinarse el valor del día dividiendo dicha remuneración mensual por 30."

Así, la referida base de cálculo para determinar el valor diario de la remuneración mensual debe aplicarse cualquiera sea el número de días del mes, correspondiendo el descuento de la jornada no laborada por el trabajador, atendido que el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual corresponde a la retribución por un mes completo –sin ausencias injustificadas ni licencias médicas-, con prescindencia de si este tiene 28, 29, 30 o 31 días.

Respecto a si corresponde pagar un día adicional en aquellos meses que tienen 31 días, se reitera que la obtención del valor diario trabajado sobre la base de 30 días solo resulta necesaria para efectos de calcular la remuneración que debe pagarse por fracciones de mes, pero no así para la determinación de aquella que corresponde a un mes completo cualquiera sea el número de días de aquel, toda vez que en ese caso corresponde el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual.

Por último, es menester señalar que lo reseñado en materia de remuneraciones y descuentos en este informe constituye la doctrina general que sobre la materia ha mantenido esta Dirección del Trabajo y no implica un pronunciamiento específico sobre la situación concreta que pueda afectar a un determinado trabajador, ni una autorización particular para efectuar descuentos, los que requieren un análisis según las circunstancias particulares, pudiendo siempre

los afectados denunciar administrativamente las eventuales infracciones sobre la materia.

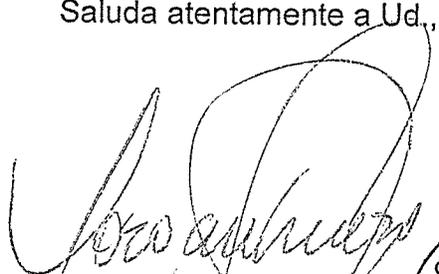
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted lo que sigue:

1) El trabajador tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de una causa que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido, de manera que ante una ausencia por licencia médica que abarque toda la mensualidad, no procedería el pago de remuneración, sino el correspondiente subsidio de cargo de la respectiva entidad de salud, en tanto se observen los requisitos y condiciones que prescribe la normativa vigente.

2) Para los efectos de descontar los días de inasistencia en el caso de los trabajadores que tienen una remuneración fija, debe determinarse el valor del día dividiendo dicha remuneración mensual por 30, cualquiera sea el número de días del mes, correspondiendo el descuento de la jornada no laborada por el trabajador, atendido que el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual corresponde a la retribución por un mes completo –sin ausencias injustificadas ni licencias médicas-, con prescindencia de si este tiene 28, 29, 30 o 31 días.

3) La obtención del valor diario trabajado sobre la base de 30 días solo resulta necesaria para efectos de calcular la remuneración que debe pagarse por fracciones de mes, pero no así para la determinación de aquella que corresponde a un mes completo cualquiera sea el número de días de aquel, toda vez que en ese caso corresponde el pago de la totalidad del monto convenido como remuneración mensual.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control