

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 19572(1320)/96

4442 247

ORD. Nº _____/_____/_____

MAT.: No existe inconveniente en establecer que la remuneración mensual de un trabajador se encuentra conformada por sueldo y por gratificación. Déjase sin efecto el oficio de instrucciones Nº 13.03.96-143 de 08 10 96 de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante

ANT.: 1) Ord. Nº 305, de 24 04.97, de Inspector Provincial del Trabajo de Talagante.
2) Presentación de 18 04 97 de don Leonardo Zapata Iglesias.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 41 y 42, Código Civil, artículo 1564.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 2551/129, de 24.-04.95.

SANTIAGO,

28 JUL 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. LEONARDO ZAPATA IGLESIAS
HERNANDO DE AGUIRRE 128, OF. 1006
PROVIDENCIA/

Mediante presentación citada en el antecedente 2) se ha solicitado reconsideración del Ord. Nº 270, de 10.04.97, de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, por el cual, a su vez, se negó la reconsideración de las instrucciones Nº 13.03.96-143 de 08.10.96, impartidas por el fiscalizador Sr. Humberto Contreras Bustos, a don Leonardo Zapata Iglesias, por las que se ordenó pagar diferencias de sueldo por el período comprendido entre abril de 1995 y septiembre de 1996, respecto del trabajador Sr. Alfonso Hidalgo.

Fundamenta su petición, en la circunstancia de que se pretende aplicar en la especie, la doctrina contenida en dictamen Nº 6629, de 01.09.87, de este Servicio, conforme a la cual no es posible establecer que en el sueldo mensual convenido se incluye la gratificación legal, no obstante que la situación de hecho existente en la Empresa es totalmente distinta a la analizada en el mencionado dictamen.

Al respecto, cumplo con informar a

Ud. lo siguiente:

El artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 10, establece:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo"

Por su parte el artículo 42 del mismo Código en sus letras a) y e), establece:

"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.

"e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador"

Del análisis conjunto de las normas legales citadas se desprende que el legislador ha distinguido varios tipos de remuneración, entre ellos, sueldo y gratificación, cada uno de los cuales presenta características y modalidades diversas que permiten diferenciarlos entre sí.

Lo anterior, permite también sostener que el sueldo y la gratificación son especies de remuneración de suerte tal que esta última puede involucrar ambos estipendios.

En el caso en cuestión, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que en el contrato de trabajo suscrito por ambas partes con fecha 13 de abril de 1995, se convino que el trabajador percibiría una remuneración mensual de \$86.957.

De los mismos antecedentes aparece que a partir de esa misma fecha el empleador procedió a detallar tanto en las liquidaciones de sueldo como en las respectivas planillas de salario que el trabajador Sr. Alfonso Hidalgo percibía: un sueldo base de \$66.957, una gratificación de \$20.000, un bono de colación de \$10.000 y un bono de movilización de \$12.000.

Así, en el caso en análisis, el empleador omitió desglosar en el contrato de trabajo los dos conceptos que integraban la remuneración mensual, omitiendo también especificar las sumas que pagaría por asignaciones de colación y movilización, detallándolo, en todo caso, en las respectivas liquidaciones de sueldo.

Ahora bien, aplicando las normas legales citadas en párrafos anteriores al caso por el cual se consulta, posible resulta sostener que no existe inconveniente alguno en establecer que el monto total a pagar por concepto de remuneración se encuentra conformado por sueldo y gratificación.

En efecto, tal como ya se dijera el concepto de remuneración puede comprender tanto el sueldo como la gratificación y cualquier otro de los estipendios establecidos en el artículo 42 del Código del Trabajo.

Se corrobora lo anterior, si aplicamos la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1564 del Código Civil, el que prescribe en su inciso final que las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse

"Por la aplicación que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta".

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Por lo tanto, aplicando lo antes expuesto al caso en consulta, posible resulta sostener que si bien las partes pactaron en el contrato de trabajo que el empleador pagaría la suma de \$86.957 por cada mes trabajado, dicha cláusula se ha visto complementada por la aplicación práctica que las mismas han dado a dicha estipulación, reflejándose el acuerdo del trabajador en el hecho de haber firmado siempre las liquidaciones de sueldo en que consta el referido desglose de las remuneraciones.

En efecto, las partes, reiteradamente en el tiempo, desde abril de 1995 y hasta agosto de 1996, fecha en que el trabajador formuló reclamo sobre la materia, han entendido y ejecutado la estipulación convencional en estudio de forma tal que la remuneración pactada comprende una suma determinada por sueldo y otra por gratificación, circunstancia que autoriza para sostener que dicha modalidad constituye la aplicación práctica que las partes dieron a la citada cláusula, complementándose en tal sentido lo convenido inicialmente.

En todo caso, resulta importante aclarar que el decreto ley N° 670, publicado en el Diario Oficial el 02.10.74, en su artículo 8º inciso 3º, modificado por el artículo 2º de la ley 19 222, de 1993, establece.

"En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago"

Del precepto legal anotado se desprende que no procede incluir dentro del ingreso mínimo los estipendios que en la misma se señalan específicamente, como tampoco, aquellos beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.

Asimismo se colige, que por expresa disposición del legislador, no resulta jurídicamente procedente imputar al ingreso mínimo las sumas percibidas por concepto de gratificación legal cualquiera sea su forma de pago.

Como es dable apreciar, la ley expresamente ha establecido que la gratificación legal, cualquiera sea su modalidad de pago, no procede incluirla dentro del ingreso mínimo legal, circunstancia ésta que permite sostener que aquella gratificación legal que es pagada mediante anticipos mensuales no procede considerarla para enterar dicho ingreso mínimo.

Por tanto, a partir del 1º de junio de 1997, se deberá proceder a reajustar lo pagado por concepto de sueldo, completando, a lo menos, la cantidad de \$71.400 establecida por la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no existe inconveniente en establecer que la remuneración mensual de un trabajador se encuentra conformada por sueldo y por gratificación.

Déjase sin efecto el oficio de instrucciones N° 13.03.96-143 de 08.10.96 de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante.

Saluda a Ud.,


MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SGMS/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