

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
R. 127(04)/96

1137 57

ORD. N° _____/_____/

MAT.: Los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ANT.: Presentaciones de 05.06.95 y 21.12.95, de Sr. Pedro Donoso Izquierdo.

FUENTES:

Código del Trabajo artículo 7º, 44 incisos 3º y 45 incisos 1º y final.
D.L. N° 670 artículo 8º incisos 1º y 2º.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 704 de 08.02 85 y 1887/115, de 08.04.86

SANTIAGO, 19 FEB 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SEÑOR
PEDRO DONOSO IZQUIERDO
CHACABUCO N° 540
C U R I C O /

Mediante presentaciones del antecedente se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si los trabajadores remunerados por día que no cuplen con su jornada ordinaria completa de trabajo en un determinado mes, a causa de inasistencias, pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual.

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

El artículo 8º del D.L. Nº 670, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

" El ingreso mínimo mensual de los trabajadores que cumplen jornada ordinaria completa en la institución, empresa, actividad o faena, será de, el que será imponible".

" En los casos de trabajadores que presten servicios por hora o en jornada parcial de trabajo, el ingreso mínimo se determinará en proporción a la cantidad establecida en el inciso anterior".

Por su parte, el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, establece:

" El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieran jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior de la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que por expresa disposición del legislador y sin perjuicio de las excepciones legales, el monto de la remuneración mensual de los trabajadores con jornada ordinaria completa, no puede ser, en caso alguno, inferior al ingreso mínimo mensual.

Se desprende, asimismo, que en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo la remuneración mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, según lo ha resuelto esta Dirección reiteradamente la referencia de los comentados preceptos legales a la jornada ordinaria de trabajo debe entenderse efectuada a la jornada máxima semanal establecida en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo o bien a la jornada prolongada máxima consignada en el artículo 27 del mismo cuerpo legal, según corresponda.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que la expresión "jornada completa" sólo ha sido utilizada por el legislador para los efectos de contraponerla a la expresión "jornadas parciales", en términos tales que la primera corresponde, precisamente, a la jornada máxima legal, es decir, la prevista en los artículos 22 ó 27 del Código del Trabajo, según corresponda, convenida por la propias partes contratantes, esto es trabajador y empleador.

De esta manera, entonces, no procede estimar, como se sostiene en su presentación, que es requisito sine qua non para que exista jornada completa y, por ende, derecho a percibir el ingreso mínimo mensual que el trabajador preste efectivamente servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, le hubiere correspondido laborar, toda vez que ello importaría exigir un requisito especial no previsto por el legislador ni en la letra ni en el espíritu de los preceptos legales precedentemente transcrito y comentados.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 79 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 aquel 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, que se traducen, para el empleador, en las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, en la obligación esencial de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

En relación con la norma en comento este servicio reiteradamente ha sostenido que si el trabajador deja de laborar uno o más días de su jornada de trabajo, no cumple real y efectivamente durante dicho lapso con su obligación de prestar los servicios estipulados en su contrato, encontrándose, en consecuencia, el empleador liberado de su obligación de remunerar por dicho período.

Cabe advertir que la conclusión anotada resulta plenamente aplicable tanto a los trabajadores remunerados por día como mensualmente, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno, al respecto, en materia de tiempo no trabajado.

A mayor abundamiento, es del caso puntualizar que actualmente, en el caso de los dependientes remunerados por día las inasistencias no le hacen perder el beneficio de la semana corrida, esto es, el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, el tenor de lo previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, en mérito de lo señalado en acápite que anteceden no cabe sino concluir que tratándose de trabajadores que han convenido con su empleador una jornada ordinaria completa de trabajo, en los términos expuestos, las inasistencias no le hacen perder el derecho de aquellos al ingreso mínimo mensual, cualquiera sea el sistema reuneracional a que se encuentren afectos.

De ello se sigue que las inasistencias sólo producen el efecto de hacer perder al trabajador su derecho a percibir remuneración durante el o los días que las mismas comprenden.

Ahora bien, en la especie, posible es sostener que el trabajador remunerado por día, que en un determinado mes, por ejemplo febrero, no asistió a prestar servicios uno o más días mantiene, invariablemente, su derecho a percibir el ingreso mínimo mensual sin perjuicio del descuento a las remuneraciones que deba practicar el empleador por los días no laborados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores por día que no concurren a prestar servicios durante todos los días del mes que, de acuerdo a lo pactado, les corresponde laborar, a causa de inasistencia, no pierden el derecho a percibir el ingreso mínimo mensual, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,



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

MVS/mvb
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIIIª Regiones.