



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E N° 20000 (705) 2020  
N° 18545 (663) 2020

018

ORD. N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Ingreso mínimo mensual y jornada parcial de trabajo.  
Criterio de proporcionalidad en las remuneraciones.

**RESUMEN:**

El legislador laboral en el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, ha establecido un criterio de proporcionalidad para calcular la remuneración de los trabajadores que reciben un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual y que han pactado una jornada de trabajo parcial, en términos tales que la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente y será proporcional a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 14.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N° 44 de 28.08.2020 de Sra. Subdirectora del Trabajo.
- 3) Instrucciones de 08.05.2020 y 06.07.2020 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 4) Ord. N° 345 de 18.03.2020 de Director Regional del Trabajo Región del Biobío.
- 5) Ord. N° 597 de 12.03.2020 de Jefa del Centro de Conciliación y Mediación Región del Biobío.

SANTIAGO,

04 ENE 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SR. RODRIGO REYES CORTEZ  
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO  
REGIÓN DEL BIOBÍO

SRA. ROSA PARRA SEPÚLVEDA  
JEFA CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN  
REGIÓN DEL BIOBÍO

*Jurídico*

✓

Mediante los documentos descritos en Antecedentes 4) y 5), se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si es procedente aplicar un criterio de proporcionalidad, en el pago de las remuneraciones consistentes en ingresos mínimos mensuales y la duración de la jornada de trabajo, respecto de aquellos trabajadores que han pactado una jornada de trabajo inferior a 45 horas semanales pero superior a 30 horas semanales, y como se armoniza dicho acuerdo con las disposiciones legales de los artículos 22 y 40 bis del Código del Trabajo. Lo anterior, para efectos de determinar correctamente el valor que se debe pagar como sueldo mínimo mensual, materia que es de recurrente consulta y aplicación en la oficina del Centro de Conciliación y Mediación de la Región del Biobío.

Se agrega, que, si bien existe doctrina de la Dirección del Trabajo que resuelve la materia específica, la duda surge debido a jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, que en causa Rol N° 1808-2014, ha concluido que el pago proporcional del ingreso mínimo mensual, no procede en los casos en que el trabajador tiene pactada una jornada de trabajo inferior a 45 horas semanales pero superior a 30 horas semanales, dado que infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar, que el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo establece que: *“El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.”* Esta disposición no distingue la cantidad de horas pactadas como jornada parcial, por tanto, se entiende que es aplicable a toda jornada parcial de trabajo inferior a la completa, que equivale esta última, al máximo de 45 horas semanales que permite el legislador en el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo.

Por otra parte, en el párrafo 5° del Libro I del Código del Trabajo, se regula específicamente la jornada parcial de trabajo que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22 del mismo texto legal. Es en este párrafo que se encuentra la norma del artículo 40 bis A, que en su inciso segundo reconoce al criterio de proporcionalidad en análisis en los siguientes términos: *“La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.”*

No se observa contradicción entonces, entre la regulación aplicable a las jornadas parciales de trabajo generales, del artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, y la normativa del párrafo 5° del Libro I, artículos 40 bis al 40 bis D del mismo cuerpo legal, que rige para las jornadas parciales de trabajo especiales que no exceden las 30 horas de trabajo semanal, o dicho de otra manera, los dos tercios de la jornada de 45 horas de trabajo, puesto que en ambos casos, el legislador reconoce el criterio de proporcionalidad que debe existir entre las remuneraciones equivalentes al ingreso mínimo mensual y la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria

A su vez, la doctrina de este Servicio al interpretar la disposición del artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, ha razonado lo siguiente: *“Asimismo, en el caso de aquellos trabajadores con jornadas parciales de trabajo, el sueldo mínimo mensual debe calcularse proporcionalmente sobre la base de la jornada ordinaria de trabajo. Es decir, para determinar el sueldo mínimo a que tiene derecho un trabajador sujeto a jornada parcial, se debe multiplicar el*

*suelo mínimo por las horas semanales que constituyen la jornada, para luego dividir dicho producto por 45, el resultado será el sueldo mínimo a que tiene derecho.*

*Es del caso hacer presente que la norma antes transcrita y comentada resulta aplicable a toda jornada parcial, vale decir todas aquellas inferiores a la máxima de 45 horas semanales, incluidas las parciales que no superan los dos tercios de la jornada ordinaria máxima y que tienen una normativa especial en los artículos 40 bis a 40 bis D, insertos en el Párrafo 5º del Capítulo IV del Código del Trabajo.*

*Lo anterior, atendido que las normas en referencia no contemplan disposiciones especiales en relación a la materia de que se trata.*

*En efecto, este Servicio ha sostenido, entre otros, en dictamen N° 339/27, de 30.01.2002, que a los trabajadores con jornada parcial no superior a las 30 horas semanales, les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5º del Código del Trabajo, relativo a horas extraordinarias, feriado legal, descanso para colación, semana corrida, gratificación, indemnización por años de servicios.” (Ord. N° 6133 de 28.12.2016).*

En el pasado, a propósito de las reformas introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 20.281 en materia de salarios base, la interpretación de este Servicio, entre otros en Ord. N° 3152/63 de 25.07.2008 y Ord. N° 2212/36 de 08.06.2009, fue respetar el criterio de proporcionalidad en materia de ingreso mínimo mensual y su remuneración, en los siguientes términos: *“Del análisis conjunto de los preceptos legales citados se infiere en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada máxima legal prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.*

*Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en proporción a dicha jornada ordinaria máxima.” (Ord. N° 3152/63 de 25.07.2008, mismo criterio que el manifestado en Ord. N° 2212/36 de 08.06.2009).*

En cuanto a la normativa internacional, el Convenio N° 175 de la OIT de 1994 sobre Trabajo a tiempo parcial, no ratificado por Chile, consagra en su artículo 5º el criterio de la proporcionalidad en los siguientes términos: *“Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.”*

Por otra parte, en el mensaje del Ejecutivo al proyecto de ley N° 20.281, se señaló en su página 6 lo siguiente: *»El ingreso mínimo no tiene como objeto dar una señal económica de proyección del gasto familiar, sino que es un mínimo tolerable para una sociedad, al aceptar que una persona se incorpore al mercado laboral cumpliendo a lo menos una jornada ordinaria de trabajo. La interpretación antedicha, se refuerza al analizar la continuación del inciso tercero del artículo 44, que señala: “Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.”*

*Es decir, si el salario mínimo se paga proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato, es evidente que el elemento de la prestación de los servicios que remunera el IMM, es el de la permanencia del trabajador a disposición del empleador, prestando servicios en una jornada ordinaria, aún cuando su productividad equivalga a cero, puesto*

*que en mérito de la sola existencia de un contrato de trabajo entre dos partes, válidamente celebrado, se debe pagar al trabajador a lo menos el ingreso mínimo legal, habiendo cumplido dicho trabajador con la jornada pactada.»*

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

El legislador laboral en el artículo 44 inciso tercero del Código del Trabajo, ha establecido un criterio de proporcionalidad para calcular la remuneración de los trabajadores que reciben un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual y que han pactado una jornada de trabajo parcial, sin distinguir si dicha jornada parcial es superior o inferior a 30 horas semanales, en términos tales que la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente y será proporcional a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria, en todos los casos.

Saluda atentamente a Ud.,

  
JUAN DAVID TERRAZAS PONCE  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL



BP/AMF  
Distribución:

- Jurídico
- Partes