



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 012072(722)/99  
DN. 492

ORD. Nº 5608 / 340

**MAT.:** 1) El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. Nº 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8º inciso 3º del D.L. 670 de 1974, modificado por la ley Nº 19.222 de 1993.

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. Nº 4327/302, de 09.09.98.

2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.

**ANT.:** Presentación de Sr. Ignacio Larraechea L, Director Nacional SENCE.

**FUENTES:**

Ley 19.518, artículo 57, Decreto Nº 98, de 31.10.97, artículo 42. D.L. Nº 670 de 1974, artículo 8º.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. Nº 3917/180, de 05.07.94.

**SANTIAGO,**

**12 NOV. 1999**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. IGNACIO LARRAECHEA LOESER  
DIRECTOR NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO  
TEATINOS Nº 333, 8º PISO  
**SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado a esta Dirección determinar la incidencia de la norma contemplada en el artículo 8º inciso 3º del D.L. 670 de 1974, modificado por la ley Nº 19.222 de 1993 en relación a lo sostenido por este Servicio a través de Ord. Nº 4327/302, de 09.09.98, específicamente en lo concerniente al beneficio de la gratificación.

El citado dictamen concluye que. "El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el decreto Nº 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido no solo para el inciso final del artículo 57 de la Ley 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, sino también para el penúltimo inciso de la misma disposición legal".

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

El artículo 57 de la Ley 19.518, prescribe:

"Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

"Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta Ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

"El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

"El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

"Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

"Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos".

Por su parte, el artículo 42 del decreto Nº 98, que aprueba el Reglamento de la Ley 19.518, dispone:

*"Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo".*

Ahora bien, un nuevo análisis de los artículos 57 de la Ley Nº 19.518 y 42 del D.S. Nº 98 de 1997, antes transcrito, permite afirmar que el alcance que atribuye al concepto de remuneración la última norma citada es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la citada ley Nº 19.518.

En efecto, el precepto reglamentario antes referido fija el concepto de ingreso mínimo única y exclusivamente para los efectos de la bonificación contemplada en el inciso primero del artículo 57 del citado cuerpo legal, materia distinta a la contemplada por su inciso penúltimo, de índole netamente remuneracional.

De ello se sigue que no cabe aplicar dicho concepto para efectos distintos del mencionado, como sería, precisamente, el remuneracional, señalado en el inciso penúltimo del artículo 57.

Conforme con lo expuesto y habida consideración que ni la ley ni el reglamento citados han regulado el concepto de ingreso mínimo para efectos remuneracionales, dable es afirmar que corresponde en este caso aplicar las normas generales sobre la materia, contenidas en el artículo 8º, inciso 3º del citado D.L. 670, modificado por la Ley 19.222.

Precisado lo anterior y en lo que concierne al beneficio de la gratificación, el inciso 3º del artículo 8º del D.L. 670, modificado por la Ley 19.222 ya referidos, prescribe:

*"En el ingreso mínimo indicado no se consideraran 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 no resulta procedente incluir la gratificación legal, cualquiera sea su modalidad de pago, dentro del ingreso mínimo legal, circunstancia ésta que permite sostener que aquella gratificación legal que es pagada mediante anticipos mensuales no puede ser considerada para enterar dicho ingreso mínimo.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si la gratificación convencional, que es pagada mes a mes, puede imputarse al ingreso mínimo legal.

Para absolver adecuadamente el tema en análisis se hace necesario recurrir a la regla de interpretación contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que prescribe que *"el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonia"*.

Aplicando la regla de interpretación antes transcrita al caso en consulta, cabe concluir que para resolver el problema en estudio es necesario tomar en consideración los preceptos que sobre ingreso mínimo y gratificación se consignan en el Código del Trabajo, particularmente los artículos 42 letra e), 44 inciso 3º y 46 y siguientes del citado cuerpo legal.

Es así como de la norma contenida en el artículo 44 inciso 3º, primera parte del Código del Trabajo, se colige que el ingreso mínimo corresponde a un concepto de contraprestaciones mensuales, la gratificación, en cambio, sea legal o convencional ha sido concebida por el artículo 42 letra e) y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal, como el beneficio de carácter anual, como una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas mensualmente o durante el curso del año tan sólo una modalidad de pago del beneficio.

En esta forma, si jurídicamente la gratificación no forma parte de la remuneración mensual no cabe sino concluir que ella no podrá ser tomada en consideración para los efectos de enterar el ingreso mínimo que cada mes debe percibir el trabajador.

A mayor abundamiento, es posible señalar que aún cuando se estimara que la gratificación convencional garantizada pagada por duodécimos es un beneficio de carácter

mensual, la posibilidad que con ella pueda enterarse el ingreso mínimo debe ser desechada a la luz de las normas contenidas en el Código del Trabajo que regulan el beneficio de la gratificación.

En efecto, del artículo 46 del Código del Trabajo se desprende que la gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, puesto que sólo faculta a las partes para convenir un sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a la gratificación legal, de suerte tal que la gratificación convencional en nuestro ordenamiento jurídico, guarda íntima relación con la gratificación legal, por cuanto, a través de la primera podrá entenderse cumplida, en todo o en parte, la obligación de gratificar impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Ahora bien, si analizamos esta situación al tenor de la última regla de interpretación legal prevista en el artículo 24 del Código Civil, es decir, la "equidad natural", definida por los tratadistas como "*el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana*", es posible sostener que una misma suma de dinero, en este caso, la correspondiente a la gratificación garantizada, no puede ser utilizada para enterar dos beneficios mínimos impuestos por la ley, a saber, el ingreso mínimo y la gratificación legal.

En otros términos, si la ley ha dispuesto que un trabajador perciba dos cantidades mínimas por distintos conceptos, se infringirá la ley al pagar una o ambas, imputando el todo o parte de cada una a la otra.

A lo anterior cabe agregar que si tenemos en cuenta la regla de interpretación prevista en el artículo 22 del Código Civil, en relación con las normas que se contienen en los incisos 4º y final del artículo 44 del Código del Trabajo, es también dable concluir que la gratificación, cualquiera sea su naturaleza, no puede ser considerada para los efectos del ingreso mínimo.

En estas circunstancias, es dable concluir que no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que ésta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

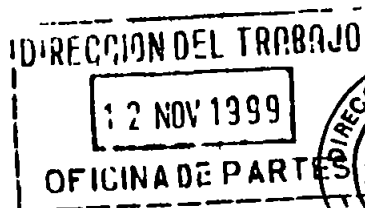
1) El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. Nº 98 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley Nº 19.518, que fija

el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8º inciso 3º del D.L. 670 de 1974, modificado por la ley Nº 19.222. de 1993.

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. Nº 4327/302, de 09.09.1998.

2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.

Saluda a Ud.



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERRES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*Wey*

MPK/sda

**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