



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
E. 97624/2025

ORD.: 476

Jurídico.

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Remuneraciones.

RESUMEN:

El empleador, Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz Ltda, no puede realizar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores en aquellos meses que duren menos de 30 días, en atención a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 16.06.2025 y 06.05.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correo electrónico de 09.06.2025, Sra. [REDACTED], abogada sindicato SINACIN;
- 3) Presentación de 08.04.2025 de Sr. [REDACTED], Presidente SINACIN.

SANTIAGO,

10 JUL 2025

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRA. [REDACTED]
PRESIDENTE SINACIN

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico para determinar la cantidad de días que debe pagar el empleador como remuneración mensual en los meses que tengan menos de treinta días.

Funda su solicitud, en consideración a que su empleador, Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz Ltda., el mes de febrero del presente año habría pagado solo veintiocho días y no treinta días, como en el resto de los meses del año.

Al respecto cumple con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 42, letra a) dispone lo siguiente:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) *sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10."*

Ahora bien, el artículo 44 incisos 1º y 2º, establecen lo siguiente:

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

Por su parte el artículo 55, dispone:

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

El análisis conjunto de las disposiciones transcritas, lleva a inferir que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los plazos que las partes libremente han acordado, períodos que en caso alguno pueden exceder de un mes.

Cabe precisar que el legislador, respecto a la materia que se analiza, no se ha referido al período "mes calendario" -aquel que se inicia el día 1 y concluye el 28,29,30 o 31 del mismo mes-; sino que al concepto contenido en la segunda acepción del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: "*conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente*".

El sentido interpretativo expuesto, es posible colegir que el concepto de mes utilizado en la norma, se encuentra referido a una extensión de tiempo o plazo, y no a una de las doce divisiones del año, a las que se le otorga una denominación propia, tal como: enero, febrero, marzo, etcétera.

Al respecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida entre otros en dictamen Nº2022/83 de 02.04.1996, recoge el criterio que la expresión "mes", no necesariamente hace referencia al mes calendario, sino que, debe ser entendida como aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente.

Ahora bien, conforme a lo razonado precedentemente, resulta posible analizar la cláusula contractual referida a la periodicidad del pago de las remuneraciones. Según la documentación acompañada en su presentación, la cláusula pertinente es del siguiente tenor:

"TERCERO: REMUNERACIONES

El empleador se compromete a remunerar al trabajador en la forma que se indica:

Sueldo Base Mensual: *El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo base mensual de \$551.000 (quinientos cincuenta y un mil).*

Gratificación Legal: *La Empresa pagará el equivalente al 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración mensual del trabajador, con un tope mensual equivalente a un doceavo de 4,75 (cuatro comas setenta y cinco) ingresos mínimos mensuales, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.*

Bono Asistencia y Responsabilidad: *La Empresa pagará un bono de Asistencia y responsabilidad de \$70.000 Brutos Mensuales, el cual será pagado a partir del primer mes de forma proporcional a los días trabajados, siempre y cuando el trabajador cumpla con las siguientes condiciones:*

- a) Que no presente ausencias a su trabajo durante el mes, independientemente de la causa de éstas. Para el cálculo del tiempo efectivamente trabajado se considerarán las inasistencias fundadas en licencias médicas, fallas o accidentes del trabajo con y sin tiempo perdido. Sin embargo, no se deducirán las inasistencias al trabajo causadas por vacaciones, y los permisos de natalidad, matrimonio, defunción.
- b) Usar correctamente los EPP de seguridad entregados por la empresa. En caso de que sea sorprendido realizando funciones sin ellos no tendrá derecho al pago de bono de asistencia y responsabilidad.

En caso de incumplir con los puntos 1 y 2 anteriormente informados, el descuento de este bono se verá reflejado en la remuneración del mes siguiente.

Las remuneraciones indicadas precedentemente serán imponibles y pagadas por mes vencido, a más tardar, el último día hábil de cada mes, mediante depósito o transferencia a la cuenta bancaria que ha informado el trabajador a la empresa.

Junto con las remuneraciones el trabajador percibirá las siguientes asignaciones no imponibles:

Asignación Movilización: *La Empresa pagará al Trabajador una asignación de movilización por la cantidad de \$ 60.000, se pagará mensualmente por mes vencido en dinero efectivo, moneda nacional, siendo proporcional a los días efectivamente trabajados y del monto de ellas.*

Cualquier otro beneficio que el Empleador otorgue en forma unilateral, esto es, que no esté expresamente regulado en este contrato o sus modificaciones, se entenderá conferido a título de mera liberalidad. Por lo

tanto, la Empresa podrá proceder respecto de estos conceptos en las condiciones o en los términos que estime convenientes.

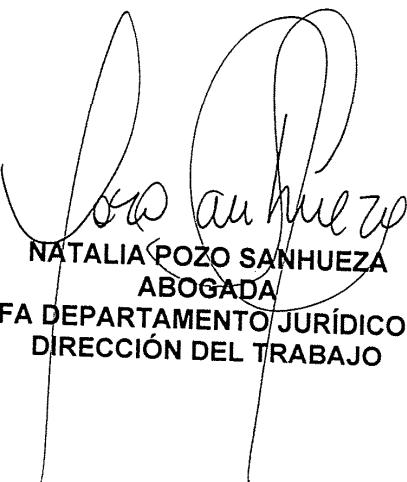
Asimismo, el Trabajador acepta y autoriza al Empleador para que le haga de sus haberes las deducciones que establecen las leyes vigentes y, para que le descuento de sus remuneraciones, sin que la enumeración sea taxativa, el tiempo no trabajado debido a inasistencias, permisos u otras causas que le fueren imputables como también el monto de las multas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cuando fueren procedentes.

Como se desprende de lo pactado entre las partes, el empleador se compromete a pagar mensualmente el sueldo base, la gratificación legal y los bonos por los servicios del trabajador, finalmente las partes estipulan que las remuneraciones serán imponibles y pagadas por mes vencido, a más tardar, el último día hábil de cada mes.

Ahora bien, conforme a lo razonado, en el cuerpo del presente oficio, y a lo convenido entre las partes, es posible concluir que, las partes han entendido que el pago mensual de las remuneraciones corresponde a la unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, y no a la cantidad de días que dure un mes en particular, por lo que no correspondería por parte del empleador remunerar por día trabajado en aquellos meses que tengan una duración menor a 30 días.

En conclusión, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones formuladas, cumple con informar a usted que el empleador, Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz Ltda, no puede realizar descuentos en las remuneraciones de los trabajadores en aquellos meses que duren menos de 30 días, en atención a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,


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



MGC/GMS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control