



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 15091(3)2014

Jurídico

90 años

3037

ORD.: _____

MAT.: Atiende consulta.

ANT.:

- 1) Instrucciones, de 11.06.2015, del Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s)
- 2) Informe de fiscalización N°1322/2015/1769, de 18.05.2015
- 3) Acta de comparecencia, de 28.04.2015.
- 4) Acta de comparecencia, de 16.03.2015.
- 5) Ord. N° 947, de 25.02.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6) Ord. N° 4318, de 04.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Presentación, de 15.04.2014, de Alfredo Molinari Perazzo, Gerente de Gestión Consorcio Seguros de Vida S.A.
- 8) Ord. N° 1141, de 03.04.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 9) Pase N° 03, de 02.01.2014, de Jefe de Gabinete Directora del Trabajo, de la época.
- 10) Presentación, de 27.12.2013, de Sindicato Consorcio Seguros de Vida.

SANTIAGO,

17 JUN 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : CARLOS MARFULL NAVARRO
PRESIDENTE SINDICATO CONSORCIO SEGUROS DE VIDA
LUIS THAYER OJEDA N° 0127, OFICINA 901
PROVIDENCIA/

Mediante presentación citada en el antecedente 10), requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si su empleador, la empresa Consorcio Seguros de Vida S.A., cumple con las normas

laborales vigentes, en relación con el pago de la gratificación acordada en la cláusula séptima del convenio colectivo vigente.

Explica que los ejecutivos de la empresa contratados entre los años 1996 y 2007, detectan claras diferencias en sus remuneraciones con respecto al resto de los ejecutivos, contratados a partir del año 2008 y los contratados hasta el año 1995. Señala, que la diferencia se produciría en atención a que la norma convencional estipula que las gratificaciones se calculan en relación al sueldo base de cada ejecutivo, el cual es diferente dependiendo el año de ingreso del trabajador a la empresa.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento de la norma del inciso final del artículo 10 de la ley 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, quien, a su vez, mediante nota citada en el antecedente 6), expuso sus puntos de vista sobre la materia, los que se analizarán más adelante.

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

Los párrafos primero, segundo y tercero de la cláusula séptima del convenio colectivo objeto de la consulta, suscrito entre la Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A. y el Sindicato de Trabajadores del Consorcio Nacional de Seguros Vida, estipulan:

Las partes convienen un sistema de gratificación anual garantizada, esto es, obtenga o no utilidades o excedentes líquidos la Empresa en su giro, consistente en que la Compañía le pagará a cada trabajador una gratificación anual de un monto equivalente a 5.5. (cinco.cinco) sueldos base mensuales respectivos.

En caso que el monto pagado por la gratificación, indicado en el párrafo anterior, resultare inferior al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, la empresa se obligará a pagar la menor de las siguientes cantidades: la diferencia hasta completar dicho 25% o la diferencia hasta completar 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales al año.

Esta gratificación se liquidará y pagará al trabajador en el mes de enero del año siguiente, pero la Compañía le otorgará mensualmente durante el ejercicio anticipos equivalentes al 45.8333% de su sueldo base. Si los anticipos otorgados en el periodo resultares inferiores al mínimo mencionado en el inciso precedente, la Empresa le enterará la diferencia en el mes antes dicho. Por otra parte, si dichos anticipos resultaren superiores al tope antes establecido, esta diferencia quedará a favor del trabajador, sin cargo de restitución.

De ese modo, a través de la norma convencional recién transcrita, se obtiene que las partes del convenio colectivo en referencia pactaron una gratificación a todo evento consistente en que la empresa pagará a cada trabajador una gratificación anual de un monto calculado en base al sueldo base respectivo, que se liquidará y pagará en el mes de enero del año siguiente. Además la empresa cancelará mensualmente a cada trabajador, anticipos equivalentes al 45.8333% del sueldo base respectivo.

Si el monto pagado por gratificación, resulta ser inferior al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, la empresa se obliga a pagar como tope, la menor de las siguientes cantidades, la diferencia hasta completar dicho 25% o la diferencia hasta completar 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales. Luego, si el monto pagado por anticipos es superior a esa cantidad, la diferencia queda a favor del trabajador sin cargo de restitución.

El representante del empleador sostiene que ha dado estricto cumplimiento al artículo transitorio de la ley N° 20.281 y a la doctrina sustentada por este Servicio, sin distinción, exclusión o preferencia de trato motivada por un criterio distinto de los límites que establece la norma legal citada.

Seguidamente, corresponde analizar el contenido del informe respectivo, elaborado por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, doña Jaqueline Beatriz Areyuna Rojas, según el cual, concluye que, si bien los anticipos mensuales de gratificación se calculan conforme al 45.8333% del sueldo base de cada trabajador, en el mes de enero del año siguiente el empleador restituye la diferencia hasta completar el tope convenido y exigido por la normativa legal vigente, de 4.75 ingresos mínimos mensuales a aquellos trabajadores que no alcanzaron esa cantidad durante el año.

Se constata además, que, los ejecutivos contratados a partir del año 2008, gozan de un sueldo base mayor al resto de los ejecutivos que realizan la misma función, de tal manera que, los anticipos mensuales de gratificaciones, al ser estos calculados conforme al 45.8333% del sueldo base respectivo, son superiores al resto de los ejecutivos y al tope convencional y legal, razón por la cual en el mes de enero del año siguiente, no se les entera ningún valor, quedando para el trabajador la diferencia.

Para su análisis, la fiscalizadora actuante, dividió a los ejecutivos de la empresa en tres grupos, a saber: i) grupo N° 1, quienes ingresaron a la empresa entre los años 1987 y 1995, ii) grupo N°2 quienes ingresaron a la empresa entre los años 1996 y 2007, y iii) grupo N°3, quienes ingresaron a la empresa a partir del año 2008.

La muestra que realiza la fiscalizadora actuante es la siguiente:

GRUPO N° 1 :

Meses	Sueldo Base	Cálculo gratificación	Gratificación
ene-14	174458	174458*45,8333	79,960
feb-14	174458	174458*45,8333	79,960
mar-14	177321	177321*45,8333	81,272
abr-14	177321	177321*45,8333	81,272
may-14	177321	177321*45,8333	81,272
jun-14	177321	177321*45,8333	81,272
jul-14	180617	180617*45.8333	82,783
ago-14	180617	180617*45.8333	82,783
sep-14	180617	180617*45.8333	82,783
oct-14	180617	180617*45.8333	82,783
nov-14	185060	185060*45.8333	84,819
dic-14	185060	185060*45.8333	84,819
		Total pago grat.	985,778

Tope	4.75	225000*4.75	1,068,750
		Diferencia a pagar en Ene-15	82,972

GRUPO N° 2 :

Meses	Sueldo base	Cálculo gratificación	Gratificación
ene-14	94420	94420*45,8333	43276
feb-14	94420	94420*45,8333	43276
mar-14	95969	95969*45,8333	43986
abr-14	95969	95969*45,8333	43986
may-14	95969	95969*45,8333	43986
jun-14	95969	95969*45,8333	43986
jul-14	97753	97753*45,8333	44803
ago-14	97753	97753*45,8333	44803
sep-14	97753	97753*45,8333	44803
oct-14	97753	97753*45,8333	44803
nov-14	100158	100158*45,8333	45906
dic-14	100158	100158*45,8333	45906
		Total pago grat.	533520
Tope	4.75	225000*4,75	1068750
		Diferencia a pagar en Ene-15	535230

GRUPO N° 3 :

Meses	Sueldo base	Cálculo gratificación	Gratificación
ene-14	212474	212474*45,8333	97380
feb-14	212474	212474*45,8333	97380
mar-14	215961	215961*45,8333	98982
abr-14	215961	215961*45,8333	98982
may-14	215961	215961*45,8333	98982
jun-14	215961	215961*45,8333	98982
jul-14	225000	225000*45,8333	103125
ago-14	225000	225000*45,8333	103125
sep-14	225000	225000*45,8333	103125
oct-14	225000	225000*45,8333	103125
nov-14	230535	230535*45,8333	105662
dic-14	230535	230535*45,8333	105662
		Total pago grat.	1214512
Tope	4.75	225000*4,75	1068750
		No se paga ningún valor en Ene-15	-145762

Al respecto, y en relación a su consulta, cabe tener presente que el artículo 47 del Código del Trabajo ordena:

“Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”.

Por su parte, el artículo 50 del Código del Trabajo prescribe:

“El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo”.

Del análisis de ambos preceptos legales se colige, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por el empleador, cuando se reúnen copulativamente las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Resulta posible además colegir que, la ley ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema contemplado en el artículo 47 del Código del Trabajo, esto es, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

En relación con dicho precepto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, ha precisado que la gratificación convencional garantizada establecida en un contrato colectivo celebrado entre una empresa y sus trabajadores, no es un beneficio de carácter anual, sino que tiene la periodicidad en ellos consignada para su pago (N° 620 de 05.02.1985), asimismo el empleador se encuentra obligado a pagar las diferencias que se produjeren entre el monto pagado mensualmente por concepto de gratificación garantizada y aquél que resultare de la aplicación de las normas legales (N° 1679, de 26.03.1985).

Del informe de fiscalización se obtiene que la empresa mensualmente cancela anticipos de gratificación calculados conforme al 45.8333% del sueldo base de cada trabajador, mientras que, en el mes de enero del año siguiente, paga a cada ejecutivo la diferencia que se produce entre el monto pagado por anticipos mensuales y el tope legal de 4.75 ingresos mínimos mensuales, salvo a los ejecutivos contratados a partir del año 2008, quienes gozan de un sueldo base mayor a los demás ejecutivos, de tal manera que los anticipos mensuales de gratificaciones, al ser calculados conforme al sueldo base, suman una cantidad superior a la del resto de los ejecutivos, quedando para el trabajador la diferencia, por aplicación de la norma convencional.

En conclusión, no se observa diferencia en materia de gratificación respecto de los ejecutivos contratados antes del año 1996 (Grupo N°1) y los contratados a partir de esa fecha y hasta el año 2007 (Grupo N° 2), dado que todos ellos obtienen el tope legal de 4.75 ingresos mínimos, la diferencia se produce con los ejecutivos contratados a partir del año 2008 (Grupo N°3), quienes al tener un sueldo base mayor, el cual es equivalente a un ingreso mínimo mensual, gozan de anticipos de gratificación superiores los cuales no se devuelven al empleador por aplicación de la norma convencional, a diferencia del resto de los ejecutivos, cuyos anticipos se calculan en conformidad al sueldo base no reajustado.

Al efecto, cabe señalar, que la circunstancia que un grupo de trabajadores obtenga un porcentaje de gratificación mayor al tope legal, no reviste reproche jurídico, dado que el piso establecido por la ley, en el artículo precedentemente citado es un mínimo que puede ser mejorado por las partes de un convenio colectivo.

Ahora bien, los ejecutivos contratados a partir del año 2008, tienen un sueldo mayor al resto por aplicación de la ley 20.281, publicada en el Diario Oficial de 21.07.2008, que establece un nuevo concepto de sueldo en el artículo 42 a), de modo tal que toda contratación realizada a contar de esa fecha debe contemplar necesariamente un sueldo base equivalente al valor del ingreso mínimo mensual en caso de convenirse una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales o la proporción que corresponda si se pactare una jornada de carácter parcial.

Señalado lo anterior, corresponde precisar que lo que hizo el legislador del año 2008 fue terminar con aquellos sueldos inferiores al ingreso mínimo mensual, y con ello eliminar un factor de precarización tan usual en el ámbito del empleo con remuneración mixta.

En efecto, la modificación introducida por la Ley 20.281 al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, en lo que nos interesa estableció lo siguiente: *“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. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. “*

De esta disposición necesariamente se infiere que, para todo fin, el legislador ha identificado el monto del sueldo o sueldo base con el valor del ingreso mínimo mensual, el cual no es sino el que se encuentra determinado por la ley vigente, resultando impropio considerar un monto diverso al actualmente en vigor.


Así las cosas, y respondiendo derechamente a su consulta, cabe estimar como monto del sueldo base, para efectos de la aplicación práctica de la cláusula séptima del convenio colectivo objeto de la consulta,

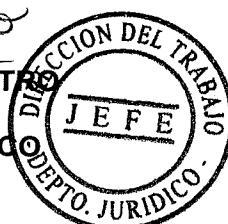
suscrito entre la Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A. y el Sindicato de Trabajadores del Consorcio Nacional de Seguros Vida, el valor del ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de la respectiva operación, no siendo procedente utilizar para tal efecto el sueldo base respectivo.

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

- 1.- La circunstancia que un grupo de trabajadores obtenga un porcentaje de gratificación mayor al tope legal, no reviste reproche jurídico, dado que el piso establecido por la ley, es un mínimo que puede ser mejorado por las partes de un convenio colectivo.
- 2.- Para efectos de la aplicación práctica de la cláusula séptima del convenio colectivo objeto de la consulta, suscrito entre la Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A. y el Sindicato de Trabajadores del Consorcio Nacional de Seguros Vida, corresponde estimar como monto del sueldo base respectivo el valor del ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de la respectiva operación, no siendo procedente utilizar para tal efecto el sueldo base sin reajuste.
- 3.- En los casos y lapsos de tiempo en que la liquidación de gratificaciones se haya practicado sobre la base de un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, se deberán reliquidar y pagar éstas, observándose el tenor literal del artículo 63 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGRIMECB
Distribución:

- Desf.
- Consorcio Seguros de Vida S.A.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.