



DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 3177(185)/99

ORD. No 3549 / 209

**MAT.:** 1) Resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria Castillo Ltda. pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en la cláusula tercera de este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación a las normas sobre prácticas anti-sindicales establecidas en el Código del Trabajo.

2) La empresa Industria Castillo Ltda está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es al 31 de diciembre de cada año; En consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

**ANT.:** Presentación de 04.03.99 de la empresa Castillo Limitada.

**FUENTES:**

Código del Trabajo artículos 48 incisos 1º y 3º; 50.  
Código Civil artículo 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Ords: 7878/392 de 26.12.97,  
5106/157 de 24.07 de 1991; y  
946/45 de 11.02.87.

SANTIAGO, 12 JUL 1999

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. ENRIQUE VILLARROEL LEIVA  
SAN PABLO No 9358  
P U D A H U E L /

Mediante la presentación del antecedente se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1) Si resulta procedente que la empresa Industria Castillo Ltda. pacte con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en ese instrumento

2) Si la empresa Industria Castillo Ltda. debe pagar los 4.75 ingresos mínimos mensuales que corresponden a la gratificación legal que tienen derecho los trabajadores, al valor que tenga el ingreso mínimo al momento del pago de cada parcialidad o si, por el contrario, corresponde reliquidar la diferencia de lo pagado con el valor reajustado que tenga el ingreso mínimo al día de la declaración de impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

1) El contrato colectivo vigente de la empresa Industria Castillo Ltda., en su cláusula tercera dispone:

**"3.- GRATIFICACION GARANTIZADA**

*"La empresa cancelará a su personal una gratificación garantizada ascendente a 4,75 IM mensuales, que se distribuirá de la siguiente forma:*

**"GRATIFICACION AÑO 1998**

*"Junio a Diciembre la Suma Fija Mensual de \$ 15.932 es decir \$ 111.524.*

*"Septiembre 98, Diciembre 98 y Febrero 99 \$ 90.284 es decir \$ 270.851.*

*"Total Gratificación 1998 \$ 382.375.*

**"GRATIFICACION AÑO 1999.**

*"(expresado en porcentajes de la gratificación legal 4,75 IM).*

*"Enero a Diciembre, el porcentaje fijo Mensual de 4.167% es decir 50%.*

*"Junio, Septiembre y Diciembre 99 16.67% es decir 50%.*

"GRATIFICACION AÑO 2000

*"(expresado en porcentajes de la gratificación legal 4.75 IM).*

*"Enero a Dic. el porcentaje fijo Mensual de 4.167% es decir 50%.*

*"Febrero, Septiembre y Diciembre 99 16.67% es decir 50%.*

*"Los pagos correspondientes a los meses Febrero, Septiembre y Diciembre de cada año, se cancelarán en la quincena respectiva".*

Del tenor de esta cláusula se desprende que la empresa Industria Castillo Ltda. acordó con sus dependientes el pago de la gratificación legal mediante la modalidad contemplada en el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es, pagando a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones, sin que exceda de 4.75 ingresos mínimos mensuales.

Asimismo, las partes acordaron distribuir el pago de la gratificación legal de la siguiente forma: Un 50% del monto total de la gratificación se divide en doce cuotas iguales, cada una de las cuales es pagada mes a mes al trabajador; El 50% restante se divide en tres cuotas iguales, cada una de las cuales es pagada al trabajador en el mes acordado en el contrato colectivo. Así el año 1999 esta se pagará en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre, respectivamente.

De esta forma, en la especie, es posible concluir que en el contrato colectivo se acordó la modalidad bajo la cual los trabajadores que son parte del mismo van a percibir el pago de la gratificación.

En relación con lo anterior, el artículo 1545 del Código Civil prescribe:

*" Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado validamente un contrato, las obligaciones que de éste emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, de tal forma que las mismas no podrán ser modificadas salvo que las partes de mutuo acuerdo las dejen sin efecto o que concurra alguna causa legal.

De esta forma, no será lícito para la empresa Industria Castillo Ltda. alterar unilateralmente las obligaciones relativas a la oportunidad, modalidad y forma de pago de la gratificación contenidas en el contrato colectivo de trabajo en actual vigencia.

Sin embargo, debemos señalar que la conclusión anotada debe entenderse sin perjuicio del derecho que le asiste a la empresa para pactar individual o colectivamente una oportunidad, modalidad y forma de pago de la gratificación distinta de la anterior con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente. Lo anterior se encuentra en plena concordancia con el principio de la libertad de asociación y facultad que en virtud de esta le asiste a los trabajadores para negociar colectivamente sin ser parte del sindicato; de esta forma, es lícito que un grupo de trabajadores mantenga un pacto sobre gratificación legal bajo una modalidad distinta a la de los trabajadores que son parte del contrato colectivo de la empresa.

Por tanto, habida consideración de los antecedentes señalados en los párrafos que anteceden, debemos concluir que resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria Castillo Ltda. pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación de las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.

2.- En lo que dice relación con la segunda consulta planteada, los incisos 1º y 3º del artículo 48 del Código del Trabajo señalan:

*"Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador.*

*"Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva".*

De la norma transcrita se desprende que en nuestro ordenamiento jurídico laboral la oportunidad del pago de la gratificación legal coincide con la fecha de la presentación de la declaración del impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año.

No obstante lo anterior, la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal en favor de

los trabajadores queda establecida al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, generalmente, al 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de que tal derecho sólo se haga exigible en el instante que se presenta la declaración del impuesto anual a la renta. Lo expresado se encuentra sustentado en la reiterada doctrina del Servicio, contenida entre otros, en dictamen Ord 946/45, de 11.02.87.

En la especie, de conformidad a lo señalado en la cláusula tercera del contrato colectivo, ya transcrita, la empresa acordó con sus trabajadores el pago de la gratificación legal sobre la base del tope de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales, bajo la modalidad de distribuir su pago en un 50% del monto total en cuotas mensuales iguales y el 50% restante en tres cuotas iguales pagaderas los meses de Junio, Septiembre y Diciembre de 1999.

Del análisis de la cláusula en comento se desprende que la empresa, mediante el pago de las cuotas en referencia, anticipa el pago de la gratificación legal que le corresponde efectuar al 30 de abril de cada año. Asimismo, de los antecedentes acompañados aparece que la empresa paga los anticipos de gratificación de conformidad al valor que tiene el Ingreso Mínimo Mensual a la fecha en que se devenga cada parcialidad, sin que se efectuó ningún tipo de reajuste al finalizar el respectivo período comercial.

Ahora bien, en atención al hecho que las referidas cuotas son simples abonos del monto total y definitivo que le corresponde pagar a la empresa por concepto de gratificación legal y, por otra parte, habida consideración que, según lo ya analizado, la oportunidad en que se devenga este derecho es al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre al 31 de diciembre de cada año, no podemos sino concluir que la empresa Industria Castillo Ltda está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que esta se devenga, esto es al 31 de diciembre de cada año y, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

En el caso en análisis, durante los meses de enero a junio de 1999 la empresa ha pagado los anticipos de gratificación conforme al valor fijado al Ingreso Mínimo Mensual en el mes de junio de 1998, siendo procedente, por tanto, que al 31 de diciembre de este año reliquide la diferencia de gratificación de los meses de enero a junio de 1999, producida por aplicación del reajuste legal vigente a partir del 1º de junio de 1999.

Por tanto, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de los comentarios efectuados, forzoso resulta concluir lo siguiente:

1) Resulta jurídicamente procedente que la empresa Industria Castillo Ltda. pacte individual o colectivamente con los trabajadores que no son parte del contrato colectivo vigente una modalidad de pago de la gratificación distinta a la acordada en la cláusula tercera de este instrumento, siempre y cuando lo anterior no importe una violación a las normas sobre prácticas antisindicales establecidas en el Código del Trabajo.

2) La empresa Industria Castillo Ltda está obligada a calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga, esto es al 31 de diciembre de cada año, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.

Saluda a Ud.,



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

JAC

FSC/csc

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIIIª Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo