

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 7009(1293)2015

jurídico

90 años

3588

ORD N°:

MAT.: Atiende presentación de empresa Randstad Servicios Ltda.

ANT.: Presentación, de 04.06.2015, de Randstad Servicios Ltda.

SANTIAGO,

15 JUL 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. RANDSTAD SERVICIOS LTDA.
AV. APOQUINDO N° 4501, OF. 501-502
LAS CONDES/

Mediante presentación citada en el antecedente requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si procede excluir de la base de cálculo de la gratificación del art. 50 del Código del Trabajo, el sobresueldo.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. en primer término que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio relativa a la materia, se encuentra contenida, en el dictamen N° 7494/351 del 30.12.1992.

El referido pronunciamiento jurídico estipula de manera principal que para los efectos de calcular la gratificación legal establecida en los artículos 46 y 49 del Código del Trabajo (hoy artículos 47 y 50) debe considerarse el sobresueldo y todos los otros emolumentos que, en conformidad al artículo 41 y 42 del mismo cuerpo legal, constituyen remuneración, excluyéndose los beneficios que se pagan ocasionalmente en el curso del año.

Al respecto, el artículo 50 del Código del Trabajo, dispone:

"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”.

Debe precisarse que este Servicio pronunciándose sobre la materia, en Ordinarios, N°7630/316 de fecha 20.11.1995 y 2914/051 de 20.07.2011, ha sostenido que para que un estipendio sea considerado para los efectos de determinar el beneficio de la gratificación, deberá reunir las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración y
- 2) que esta remuneración sea de carácter mensual.

En relación con la primera condición citada, la referida doctrina luego de analizar los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, en armonía con las normas sobre gratificación contenidas en el artículo 50 del mismo cuerpo legal, ha establecido que la remuneración mensual del trabajador está constituida por todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo agregando que revisten tal carácter las previstas en el citado artículo 42, tales como sueldo, sobresueldo, comisión, etc. Por el contrario, no forman parte de ella por no constituir remuneración, las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas, colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios *establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.*

De esta suerte, para determinar el 25% de lo pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales para pagar la gratificación legal en conformidad al artículo 50 del Código del Trabajo, deben considerarse solamente los emolumentos que, según lo señalado anteriormente, constituyen remuneración.


En cuanto a la segunda condición necesaria para que una remuneración sea considerada para los efectos de calcular la gratificación, cabe señalar que el pronunciamiento en comento ha sostenido que de los preceptos legales que rigen esta materia se desprende que el legislador al aludir a “remuneraciones mensuales” ha incluido para dichos efectos solo las remuneraciones que cuentan con una periodicidad de pago mínima de un mes.

Precisado lo anterior, y en cuanto a la procedencia de incluir el sobresueldo, en la base de cálculo para pagar la gratificación en comento, cabe señalar, que debe ser considerado en ella, toda vez, que constituye una remuneración que se paga por períodos no superiores a un mes (Ord. N° 7494/351 del 30.02.1992).

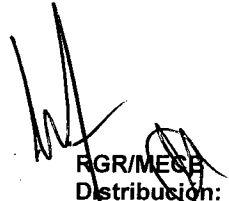
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para

efectos de calcular la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, la empresa Randstad Servicios Ltda. debe considerar el sobresueldo y todos los emolumentos que constituyen remuneración y que se pagan por períodos mensuales.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/MESE
Distribución:
- Dest.
- Jurídico
- Partes
- Control