



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K8427 (1897)/2017

ORD N°: 5020

Jurídico

MAT.: Atiende consulta sobre la procedencia de pagar en forma proporcional el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales que para los efectos del otorgamiento del beneficio de gratificación legal establece el artículo 50 del Código del Trabajo, en caso de que los trabajadores no hayan laborado la mensualidad completa, ya sea a causa de inasistencias, permisos o por haber ingresado a prestar servicios después de iniciado el respectivo mes.

ANT.: 1. Instrucciones de 14.09.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2. Presentación de la empresa Randstad Servicios Ltda., de 29.08. 2017.

SANTIAGO,

25 OCT 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SRES. EMPRESA RANDSTAD SERVICIOS LTDA.
AVDA. APOQUINDO N° 4501, OF. 501-502
LAS CONDES
SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el antecedente 2), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la procedencia de pagar en forma proporcional el tope de 4.75 I.M.M que, para los efectos del otorgamiento del beneficio de gratificación legal, establece el artículo 50 del Código del Trabajo, en aquellos casos en que los beneficiarios no hubieren laborado la mensualidad completa por alguna de las circunstancias que allí se describen, vale decir, por inasistencias, permisos o por haber ingresado a prestar servicios después de haberse iniciado el mes correspondiente.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo, dispone:

“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”.

A su vez, el artículo 50 del mismo cuerpo legal 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 conjunto de los preceptos legales citados se colige que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe, cualquiera sea el sistema de pago por el cual opte el empleador, cuando se reúnen copulativamente las siguientes condiciones:

1) Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro que persigan fines de lucro, y las cooperativas;

2) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad;

3) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Igualmente se infiere que el legislador ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar conforme al sistema que establece el referido artículo 47, si abona o paga al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial, ajustadas conforme al porcentaje de variación que éstas hubieren experimentado en el período, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Acorde a ello, es posible sostener que si el empleador abona o paga al trabajador una suma equivalente al 25% de lo que éste hubiere devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, deberá tenerse por cumplida la obligación legal de gratificar que le impone la ley, sea cual fuere la utilidad líquida obtenida por la empresa. .

Al respecto es necesario señalar que según lo ha establecido la jurisprudencia administrativa reiterada y uniforme de este Servicio, el ingreso mínimo a considerar para determinar el aludido tope máximo, es el

vigente al 31 de diciembre del año al que corresponde el ejercicio comercial de que se trate.

En relación con lo antes expuesto, y atendido que el ingreso mínimo mensual sufre variaciones, la doctrina institucional, contenida, entre otros, en dictamen 3549/209, de 12.07.99, ha precisado que si bien el empleador debe calcular el monto de la gratificación legal de acuerdo al valor que aquel tenía al momento en que se devenga el beneficio, esto es, al 31 de diciembre de cada año, está obligado a recalcular la diferencia que se produzca a causa del reajuste que haya experimentado el valor de dicho ingreso mínimo en la respectiva anualidad.-

Cabe agregar que la doctrina sustentada sobre la materia, específicamente la que se contiene en dictamen N° 1682/018, de 10.04.2012, cuya copia se adjunta, también ha precisado la forma en que deben ajustarse las remuneraciones mensuales para los efectos de determinar el monto de la gratificación que corresponde pagar por aplicación de la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, como asimismo, para calcular las diferencias producidas por efecto del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe referirse a la consulta concreta que se plantea en la especie, esto es, si procede aplicar proporcionalmente el tope de 4,75 I:MM, cuando el trabajador no ha laborado íntegramente durante uno o más períodos mensuales por las causas que se indican en la presentación que nos ocupa.

Sobre el particular, debo informar a Uds. que mediante dictamen N° 4232/306, de 11.10.2000, este Servicio, respondiendo una consulta similar, precisó primeramente que el régimen de gratificación legal previsto en el mencionado artículo 50 se basa en el pago del 25 % de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial, por lo que la circunstancia de que en un mes determinado el trabajador no haya tenido derecho a remuneración completa, sea por inasistencia, permisos o por haber comenzado a prestar servicios una vez iniciada la respectiva mensualidad, determina necesariamente una reducción de la base sobre la que debe aplicarse el referido porcentaje, produciéndose de este modo una "proporcionalidad natural" de su monto, derivada de la disminución de dicha base remuneratoria.

En cuanto a si en las situaciones descritas procedería aplicar proporcionalmente el tope máximo de 4,75 I.M.M., el mencionado pronunciamiento jurídico señala que ello no resulta jurídicamente procedente teniendo presente que el mismo está establecido para un período anual, aun cuando se deba aplicar mensualmente *"pero en caso alguno en relación a los días con derecho a remuneración dentro del mes."*

Agrega, citando la doctrina institucional contenida en el dictamen N° 6663/314, de 29.09.86, *"que el tope de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo, se aplica proporcionalmente sólo en el evento que la prestación de servicios concluya antes que el trabajador entere un año en la empresa, o cuyo contrato no alcance al año de vigencia al momento del nacimiento del derecho a la gratificación, casos que son distintos a los de la especie, en que el trabajador ha dejado de laborar algunos días del mes por las causas ya anotadas."*

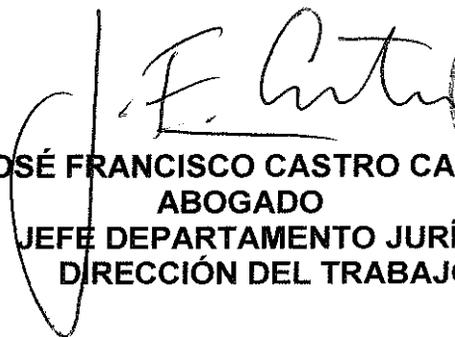
Añade que dicha conclusión se fundamenta en que la ley solo contempla la proporcionalidad del beneficio de gratificación en el caso previsto en el artículo 52 del Código del Trabajo, conforme al cual: *"Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados"*, pero no así para situaciones distintas a la allí regulada.

Se suma a lo anterior, la circunstancia de que acorde al mencionado precepto legal, la proporcionalidad a que en él se alude está establecida en relación a los meses trabajados, en cuanto estos no alcanzan a conformar un período anual, pero no a días trabajados dentro del mes, como ocurre en las situaciones analizadas. .

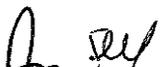
Sobre dicha base, el dictamen precitado concluye que no procede aplicar proporcionalmente el tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales que establece el artículo 50 del Código del Trabajo para el pago del beneficio de gratificación, cuando durante algunos meses del año el trabajador no hubiere laborado el mes completo, sea por inasistencias, permisos sin goce de remuneraciones o por haber ingresado a prestar servicios durante su transcurso, *"casos en los cuales corresponde aplicar el 25% por gratificación a la remuneración efectivamente devengada en tal mes, y cotejarla con el tope máximo que establece la ley, sin variación de este por tales causas"*..

Aplicando la doctrina precitada al caso en consulta, es forzoso concluir que no resulta jurídicamente procedente aplicar proporcionalmente el tope máximo que la ley establece para el pago de la gratificación legal bajo la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, por la circunstancia de que los trabajadores no hubieren laborado en forma íntegra uno o más períodos mensuales debido a inasistencias, permisos o por haber ingresado a prestar servicios una vez iniciado el respectivo mes.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control