

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 18330(1107)/95 ✓

4299 177

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** La empresa Agrícola Internova Ltda. se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores agrícolas de temporada el beneficio de gratificación legal en el evento que obtuviere utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

**ANT.:** 1) Ord. Nº 1722, de 18.06.96, de Sr. Director Servicio de Impuestos Internos.  
2) Presentación de 22.09.95, de Sra. María Isabel Yáñez Vásquez.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 47; 44, inciso 4º y 5º y 52.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs. 3243/130, de 05.06.96; 6120/141, de 24.08.-90; 4693, de 01.10.84 y 7336/-147, de 21.09.89.

---

SANTIAGO, 29 JUL 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SRA. MARIA ISABEL YANEZ VASQUEZ  
AVDA. MARIO MUJICA Nº 0360  
P A R R A L/

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa Internova Agrícola Ltda. en la cual se desempeñó como trabajadora temporera, se encontró obligada a pagarle el beneficio de gratificación legal y, en caso afirmativo, plazo que tendría para reclamar tal estipendio.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. 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 liquidados 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".*

Del precepto legal transcrito se infiere, como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas.

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 liquidados en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, es dable apreciar que concurren los requisitos señalados en las letras a) y b) precedentes.

Por lo que concierne a la condición a que se refiere la letra c), vale decir, la obligación de llevar libros de contabilidad, cabe señalar que se solicitó un pronunciamiento al Servicio de Impuestos Internos acerca de las normas que en este aspecto rigen la actividad agrícola, Organismo que tuvo a bien evacuarlo mediante ordinario Nº 612, de 23.02.96, que en su parte pertinente expresa.

*"1.- Las normas que fijan la forma en que deben tributar los contribuyentes que posean o exploten bienes raíces agrícolas, se encuentran establecidas en el artículo 20 Nº 1 letras a), b) y c) de la Ley de la Renta.*

*"De acuerdo con tales disposiciones, dichos contribuyentes por regla general deben aplicar los impuestos de esta ley, sobre la renta efectiva de dichos bienes.*

*"Para tales efectos a través del Decreto Supremo de Hacienda Nº 1.139, publicado en el Diario Oficial de 05 de enero de 1991, se dictó el Reglamento de Contabi-*

lidad Agrícola, a cuyas disposiciones se encuentran sujetos todos los contribuyentes que están obligados a declarar sus rentas efectivas de acuerdo a lo dispuesto en las letras a) y b) del Nº 1 del artículo 20 de la Ley de Renta.

"El artículo 5º de este Reglamento, establece expresamente, que los contribuyentes recién señalados están obligados a llevar contabilidad completa por las actividades agrícolas que desarrollen.

"2.- Tal como ya se indicó, todos los contribuyentes, cualquiera sea su naturaleza, que posean o exploten bienes raíces agrícolas deben por regla general tributar por esta actividad en base a la renta efectiva determinada según contabilidad completa.

"Sin embargo, aquellos contribuyentes que cumplan determinados requisitos o condiciones que al efecto se establecen en la letra b) del Nº 1, del artículo 20 de la Ley de la Renta; y en el inciso sexto del artículo 3º de la Ley Nº 18.985, de 1990, pueden tributar con los impuestos del referido texto legal, sobre la base de una renta presunta, determinada ésta por un porcentaje aplicado sobre el avalúo fiscal del bien raíz agrícola.

"Con todo, los contribuyentes que reúnan las referidas condiciones y requisitos para tributar conforme a un sistema de renta presunta, pueden no obstante, optar por tributar conforme al sistema de renta efectiva según contabilidad, en cuyo caso deben obligatoriamente seguir tributando conforme a dicho sistema".

Ahora bien, en lo que respecta a la situación específica de la empresa a que se refiere la consulta planteada, cabe consignar que solicitada la información pertinente al Servicio de Impuestos Internos, dicha Repartición, mediante ordinario Nº 1722, de 18.06.96, señala que la Sociedad Internova Agrícola Ltd. tributa en la 1era. Categoría de la Ley de la Renta en base a renta efectiva, lo que, a la vez, autoriza para afirmar que se encuentra obligada a llevar libros de contabilidad.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, posible es concluir que, en la especie, la empresa de que se trata está obligada a gratificar anualmente a su personal, por concurrir a su respecto los requisitos que el artículo 47 del Código del Trabajo establece y que hacen exigible el pago de dicho beneficio, siempre que la misma obtenga, en definitiva, utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver adecuadamente la consulta planteada se hace necesario determinar si la condición de trabajadora temporera de la recurrente tiene incidencia para los efectos del beneficio de que se trata.

Al respecto, cabe consignar que revisada la normativa especial relativa a los trabajadores agrícolas de temporada que se contienen en los artículos 93 y siguientes del Código del Trabajo, no existe disposición alguna que

regule la materia, de suerte tal que es preciso recurrir a las normas generales que contempla nuestro ordenamiento jurídico, y, específicamente, a la que establece el artículo 52 del Código del Trabajo, el cual dispone:

*"Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados".*

Lo anterior significa que a los trabajadores que se desempeñan por un lapso de tiempo inferior a un año de duración, debe pagárseles la gratificación en proporción al tiempo laborado.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente, en la especie, la norma prevista en los incisos 4º y 5º del artículo 44 del Código del Trabajo, que al efecto prescriben:

*"En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste deba pagarse por feriado y otros derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.*

*"Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días".*

De la norma legal precedentemente transcrita, fluye que en la remuneración que se convenga con un trabajador con quien se celebra un contrato de trabajo con una duración no superior a 30 días, debe entenderse incluido todo lo que deba pagársele por concepto de feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido, como es el caso de la gratificación, según ya se ha expresado.

Cabe consignar a este respecto que mediante dictamen NQ 7338/117, de 21.09.89, este Servicio ha precisado que dicho precepto rige respecto de todos aquellos contratos cuya duración no exceda de 30 días, sea que se trate de uno de duración determinada, esto es, previamente fijada por las partes, o indeterminada, vale decir, cuando su extensión en el tiempo está dada por la ejecución de la obra para la cual fue celebrado, como ocurre en el caso de los contratos suscritos para una faena determinada.

Por otra parte, del inciso 5º, del precepto citado se infiere que la regla contemplada en el inciso 4º, ya transcrito y comentado, no tiene aplicación en el caso de prórrogas del contrato que sumadas al período inicial de éste impliquen una duración total superior a 60 días.

Ahora bien, del análisis conjunto de los incisos 4º y 5º del artículo 44 en comento, es posible concluir que el tratamiento de excepción que se otorga a los contratos de duración igual o inferior a 30 días, se hace extensivo a las prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.

Armonizando lo expuesto en acápite que anteceden, preciso es convenir que tratándose de dependientes que han suscrito un contrato de trabajo de duración superior a treinta días, o uno que siendo inferior a dicho límite haya sido prorrogado, alcanzado en tal caso una duración total superior a 60 días, el empleador estará obligado a pagarles la gratificación en forma proporcional al tiempo trabajado.

Analizada la situación consultada a la luz de los preceptos legales citados y jurisprudencia administrativa invocada, cabe afirmar que si los contratos suscritos con la empresa agrícola Internova Ltda. no se encuentran en la situación prevista en el inciso 4º del artículo 44, ya analizado, ésta habría estado obligada a pagarle gratificación en proporción al tiempo trabajado, siempre y cuando hubiera tenido excedentes líquidos en el ejercicio comercial correspondiente.

Ahora bien, en relación con el plazo que tendría para impetrar el pago del beneficio, si correspondiere, cabe manifestar que el dictamen Nº 475, de 28.02.83, cuya copia se adjunta, contiene la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo en materia de prescripción del derecho a gratificación, habiéndose concluido en él lo siguiente:

*"a) El derecho a exigir el pago de la gratificación que se devengó durante la vigencia del contrato de trabajo prescribirá, si dicho derecho se ejerce durante la relación laboral, en dos años, contados desde que el beneficio se ha hecho exigible.*

*"b) Si en cambio, el derecho al cobro de la gratificación nació antes, pero se ejerció después de la terminación de los servicios, prescribirá en seis meses, contado desde que dichos servicios concluyeron, pudiendo el actor, en este caso, demandar la gratificación devengada con anterioridad a la fecha de término de la relación laboral, sujetándose al límite establecido en el inciso 1º del artículo 163 del D.L. Nº 2.200, o sea hasta dos años contados desde la fecha en que el beneficio se hizo exigible. (actualmente inciso 1º del artículo 480 del Código del Trabajo).*

*"c) Si el derecho al cobro de la gratificación legal se devengó con posterioridad a la fecha en la cual se ha puesto término a la relación laboral, dicho derecho prescribirá en el plazo de seis meses, contados desde que se ha hecho exigible".*

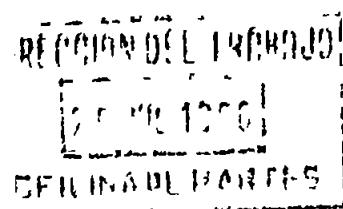
Con todo, es necesario puntualizar que si el finiquito que suscribió al término de la relación laboral que la unió con la empresa en referencia cumple con las formalidades que establece la ley, cuales son: 1) Ser firmado por el trabajador o por el presidente de la organización sindical existente en la empresa respectiva o por el delegado de personal, o 2) Ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo respectivo o ante un Notario Público de la localidad, el oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el

Secretario Municipal correspondiente, tal instrumento tendrá pleno valor liberatorio pudiendo ser invocado válidamente por el empleador ante un eventual reclamo por no pago del beneficio que nos ocupa, salvo que en él hubiere hecho reserva del derecho a impetrarlo.

Finalmente, es del caso hacer presente que de acuerdo a lo establecido en el inciso 3º del artículo 177 del Código del Trabajo las formalidades especiales aludidas precedentemente no resultan aplicables a los finiquitos de contratos de trabajo que no excedan de 30 días de duración, sin perjuicio de las excepciones que en el mismo precepto se establecen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que la empresa Agrícola Internova Ltda. se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores agrícolas de temporada el beneficio de gratificación legal en el evento que obtuviere utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
 ABOGADO  
 DIRECTOR DEL TRABAJO

*SEL*

SMS/nar

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo