

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K7991(1421)/ 2014

ORD N°: 2072

Jurídico

MAT.: Atiende presentación sobre gratificación convencional pactada en la cláusula 15 del convenio colectivo de 01.10.2013, celebrado entre la Empresa El Mercurio SAP y el Sindicato de Trabajadores N° 3 de la misma.

ANT.:

- 1.-Ord. 484, de 12.04.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
- 2.- Memo N° 33, de 06.04.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
- 3.- Ord. 5422, de 08.11.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4.- Ord. N° 4378, de 24.08.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5.- Ord. 2695, de 19.05.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6.- Ord. N° 660, de 27 de Abril de 2016, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.
- 7.-Ord. N° 1106, de 22.02.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 8.-Ord. N° 5874, de 11.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 9.-Ord. N° 3329, de 06. 07.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 10.-Ord. N° 1914, de 20.04.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 11-Ord.N°192, de 16.01.2015 Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)
- 12.-Ord.N° 4238, de 28.10.3014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 13.- Presentación de 22 de agosto de 2014, de Empresa El Mercurio SAP.
- 14-Ord. N° 3095, de 13.08.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 15.-Ord. N° 2724 de 23.07.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 16.-Pase N° 1262, de 11.07.2014 de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
- 17.-Presentación de 09.07.2014, de Sindicato de Trabajadores N° 3 de la Empresa El Mercurio SAP.

SANTIAGO,

16 MAY 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N° 3 DE EMPRESA EL MERCURIO
SAP
TEATINOS 251- OFICINA 706
SANTIAGO

Mediante presentación citada en el antecedente 17), han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de la cláusula 15 del convenio colectivo de fecha 01.10.2013, celebrado entre la empresa El Mercurio SAP y el Sindicato de Trabajadores N° 3 de la misma, que establece el beneficio denominado "gratificación convencional".

Requieren específicamente se determine si se ajusta a derecho el procedimiento empleado por la empresa para pagar el beneficio a que se refiere la letra a) de dicha estipulación en el año 2014, período en el cual descontó los días de licencia médica de los trabajadores, descuento que no había efectuado con anterioridad.

Debe señalarse en forma previa, que en cumplimiento del principio de bilateralidad, se puso en conocimiento de la empresa El Mercurio SAP la presentación en comento, a objeto de que expresara sus puntos de vista y aportara antecedentes sobre el particular, la que dio respuesta a dicho requerimiento a través del documento del antecedente 8) . Asimismo, se dispuso una fiscalización a la empresa involucrada, diligencia que fue llevada a efecto por el fiscalizador Pedro Donoso Campos, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la cláusula N° 15 del convenio colectivo aludido, previene:

"La Empresa pagará a todos sus trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo, una gratificación anual contractual, que se determinará de la siguiente manera:

a) Se tomará como base el 13% de la renta líquida imponible de la Empresa, determinada en conformidad con lo previsto en el artículo 33 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

b) Cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo tendrá derecho, a todo evento, a una gratificación equivalente al 25% de las remuneraciones mensuales percibidas por el respectivo trabajador durante el ejercicio o año comercial correspondiente, la que no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales para las jornadas completas y de 2,38 ingresos mínimos mensuales para las jornadas parciales, según el valor del ingreso mínimo mensual vigente al 31 de diciembre del año en que se hayan percibido las remuneraciones antes mencionadas. El pago de esta gratificación se efectuará a mediados del mes de marzo del año siguiente.

c) La diferencia que resulte entre la gratificación calculada para todos los trabajadores de la Empresa definida en la letra b) precedente y el 13% de la renta líquida imponible ya aludida se dividirá entre todos los trabajadores de la Empresa, incluidos aquellos que no tengan derecho a gratificación, en forma proporcional a las remuneraciones mensuales percibidas por cada trabajador durante el respectivo ejercicio o año comercial, correspondiendo a cada trabajador afecto a este Convenio Colectivo la proporción correspondiente.

d) Los trabajadores que no hayan prestado servicios efectivos durante todo el ejercicio o año comercial respectivo tendrán derecho a estas gratificaciones contractuales en proporción a los meses completos de servicios efectivos prestados a la Empresa durante el período respectivo.

e) Para los trabajadores que detenten los cargos de Gerentes, Subgerentes, Jefes de Áreas, Jefes de Departamento y Jefes de Sección, la Empresa distribuirá la diferencia de gratificación por sobre la gratificación garantizada (4,75 ingresos mínimos para la jornada completa) que les corresponde recibir a cada uno de ellos en el respectivo ejercicio, sin sujeción a la regla establecida en la letra c) precedente, distribuyendo entre ellos el monto total a repartir entre tales trabajadores, de acuerdo a criterios de desempeño. La empresa propondrá y acordará con el sindicato esta modalidad a más tardar el 30 de Noviembre de 2014. Se hace presente que esta

modalidad de distribución de la diferencia de gratificación para los trabajadores indicados en esta letra regirá a contar del ejercicio comercial correspondiente al año 2014.

f) Se deja expresa constancia de que la gratificación convencional estipulada en la presente cláusula cubre y paga cualquier gratificación o participación en las utilidades que por ley u otra causa pudiera o pudiere corresponder a los trabajadores, siendo este beneficio contractual incompatible con el pago de cualquier otro de similar naturaleza."

De la norma convencional preinserta se desprende, en lo pertinente, que la empresa se obliga a pagar a los trabajadores afectos al señalado instrumento colectivo, una gratificación contractual, estableciendo como base para tal efecto, el 13% de la renta líquida imponible de la empresa, determinada de acuerdo al artículo 33 de la Ley sobre Impuesto a la Renta. De la misma norma se colige que se garantiza a todos los trabajadores afectos al mencionado instrumento, el pago de una gratificación equivalente al 25% de las remuneraciones mensuales percibidas por éstos durante el ejercicio comercial correspondiente, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales para las jornadas completas y de 2,38 ingresos mínimos mensuales para las jornadas parciales, según el valor del ingreso mínimo mensual vigente al 31 de diciembre del año en que se hayan percibido las respectivas remuneraciones.

De igual norma aparece, asimismo, que la diferencia existente entre el monto de la gratificación garantizada a que tienen derecho los trabajadores en conformidad a la letra b) precedente, y el 13% de la renta líquida imponible de la Empresa, determinada en la forma prevista en la letra a) de la citada estipulación, se distribuirá entre todos los trabajadores de la empresa, incluidos aquellos sin derecho a gratificación, en forma proporcional a sus remuneraciones mensuales.

Ahora bien, la consulta planteada en su presentación se encuentra referida específicamente a la procedencia jurídica de que la empresa, en forma unilateral, haya alterado la modalidad de pago del beneficio convencional de que se trata, en términos de excluir los períodos de licencia médica de los involucrados, en circunstancias que con anterioridad no había efectuado tal exclusión.

Al respecto, la empresa recurrente, contestando el traslado conferido por este Servicio, manifiesta en primer término, que si bien el beneficio acordado entre las partes es una gratificación "a todo evento", ello no significa necesariamente que su pago ascenderá a 4.75 Ingresos Mínimos respecto de todos los trabajadores involucrados, toda vez que la respectiva estipulación establece claramente que dicho monto es un máximo y no un piso de pago, siendo el mínimo respectivo el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, por concepto de remuneraciones mensuales. Agrega que la misma estipulación, al aclarar que el beneficio se determinará tomando como base el 25 % de las remuneraciones mensuales percibidas, necesariamente excluye los días no trabajados, por cuanto éstos no generan la obligación correlativa de pago de remuneraciones. Añade que esa ha sido siempre la modalidad de pago del beneficio.

Por su parte, del informe evacuado por el fiscalizador actuante Sr. Pedro Donoso Campos, aparece que la situación denunciada afecta a un total de 15 trabajadores de la empresa y que en entrevista sostenida con Ud. y otros miembros de la directiva sindical, se señaló que la gratificación de que se trata fue pactada a todo evento, es decir, con independencia de la existencia o no de utilidades, agregando que los involucrados tienen derecho a percibirla aun cuando hayan estado haciendo uso de licencia médica o no hayan prestado servicios efectivos por cualquier causa.

En el mismo informe se deja constancia que la empleadora acreditó el pago de diferencias por concepto de gratificación con anterioridad al año 2013 respecto de algunos de los involucrados, pero no el pago del beneficio de esta última anualidad.

Teniendo presente lo señalado y con el fin de obtener mayores antecedentes sobre el caso sometido a la resolución de este Servicio, se efectuó una nueva fiscalización a la empresa denunciada, cometido que fue realizado por la fiscalizadora Marioly Gutiérrez Gajardo, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, cuyo informe, en lo pertinente, señala que en entrevista sostenida con el coordinador laboral de la empresa, Sr. Ángel Chávez Feliu, éste precisó, en primer término, la forma de cálculo del 13% de la renta líquida imponible a que alude la letra a) de la norma convencional anteriormente transcrita, a través del ejemplo siguiente:

RLI (renta líquida imponible)	5.901.738.404
Gratificación contabilizada	1.561.818.917
Total (base de cálculo)	7.463.557.321
Base de cálculo para gratificación adicional	7.463.557.321 / 1,13)
Base de cálculo para gratificación adicional	6.604.917.983
13%	858.639.338

Conforme a lo informado por el mismo representante, atendido que el señalado 13 % es en este caso inferior al monto de la gratificación garantizada, los trabajadores sólo reciben esta última, agregando que el pago del beneficio se ha realizado con plena observancia a lo pactado por las partes.

En el señalado informe se consigna, además, que en la misma oportunidad el señalado representante presentó copia de carta de fecha 30.03.2016, enviada a la directiva sindical recurrente, en la cual la empresa reconoce haber aplicado descuentos a los montos pagados por concepto de gratificación convencional, a todos los trabajadores que en noviembre de 2014 suscribieron el pacto de jornada especial 6 x 2, aclarando que dicho descuento correspondía a los impuestos y cotizaciones previsionales por la compensación en dinero de los seis días de descanso adicionales que contempla el sistema, respecto al año 2015.

Se agrega que también se exhibió el documento denominado "Acuerdo sobre Descuentos", suscrito entre la empleadora y el Sindicato recurrente, el que da cuenta que con fecha 14 de noviembre de 2014 se celebró entre las partes un convenio colectivo parcial de trabajo en el cual se acordó renovar el sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implementado en la empresa y establecer reglas particulares asociadas a dicho pacto. Según lo consignado, uno de los acuerdos contemplados en dicho convenio fue que en el mes de noviembre de 2014 la empresa anticiparía a los trabajadores involucrados la compensación en dinero de los seis días de descanso adicional al feriado que establece el sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos. Se convino asimismo, que el anticipo de la mencionada compensación se haría conforme al monto bruto que corresponde percibir a cada trabajador, acordándose, no obstante, la reliquidación del beneficio en el mes de diciembre del año en que éste se devengó, mes en el que se deduciría del monto anticipado las sumas correspondientes a impuestos y cotizaciones previsionales de cargo del trabajador. De acuerdo a lo señalado por las partes, por error, dichas sumas fueron descontadas del monto de la gratificación convencional correspondiente al ejercicio comercial del año 2015, que fue pagada en marzo de 2016.

Atendido lo anterior, en la cláusula tercera del documento en análisis, la empleadora se obligó a reintegrar a los trabajadores las sumas erróneamente descontadas en el mes de abril de 2016, conjuntamente con las remuneraciones ordinarias de dicho período.

Se acordó, asimismo, que los descuentos que correspondía efectuar de las sumas pagadas a los involucrados en compensación por los seis días adicionales de descanso devengados el año 2015, en conformidad al sistema excepcional 6X2 que los rige, se efectuaría en dos cuotas en los meses de abril y mayo de 2016.

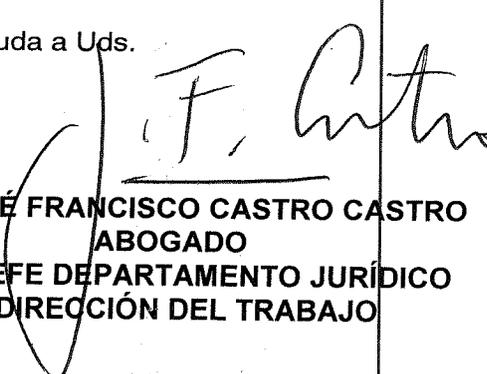
Conforme a lo informado por la fiscalizadora actuante, la empresa efectuó en su oportunidad el reintegro de las sumas descontadas erróneamente del monto correspondiente a la gratificación convencional anteriormente aludida.

Con el mérito de los antecedentes recabados en el curso de la nueva fiscalización efectuada a la empresa, la funcionaria Marioly Gutiérrez Stuardo concluye que el beneficio de gratificación convencional pactado en la cláusula décimo quinta del instrumento colectivo singularizado en párrafos que anteceden, ha sido otorgado en los términos pactados, esto es, en proporción a los meses en que el trabajador ha prestado servicios efectivos durante la totalidad del respectivo período, no verificándose por tanto, irregularidad al respecto.

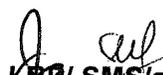
En otros términos, conforme a lo verificado por la fiscalizadora actuante, no se constató la denuncia por Ud. planteada en cuanto a que la empleadora haya alterado en forma unilateral la modalidad de pago de la gratificación convencional que nos ocupa, por cuanto, dicho beneficio siempre ha sido otorgado considerando los meses completos en que el trabajador ha prestado efectivamente los servicios convenidos.

Es cuanto puedo informar a Uds. al tenor de lo solicitado.

Saluda a Uds.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCION DEL TRABAJO




LBP/ SMS/sms

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa El Mercurio SAP