



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN DERECHO
K. 9545(2121)2017

5623

ORD.: _____

Judip
V

- MAT.:** Atiende presentación relativa al pago de gratificación legal pagada anticipadamente, en el caso que dependiente no haya laborado la mensualidad completa, ya sea a causa de inasistencias injustificadas o aquellas amparadas con licencia médica.
- ANT.:** 1) Instrucciones, de 09.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación, de 03.10.2017, de Sr. Rubén Soto C., abogado, Aguayo. Ecclefield y Martinez, abogados.

SANTIAGO,

20 NOV 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. RUBEN SOTO C.
AGUAYO. ECCLEFIELD Y MARTINEZ
ROSARIO NORTE 555, OF. 604-605, EDIFICIO NERUDA
LAS CONDES/

Mediante presentación del antecedente solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca del derecho de los trabajadores a percibir la gratificación legal que se les paga anticipadamente mes a mes, en el caso de encontrarse acogidos a licencia médica, así mismo aclarar, si corresponde el descuento de los días no trabajados en el caso de trabajadores que no concurren a sus labores sin estar amparados con licencia médica, habida cuenta que la gratificación mensual convenida dice relación con el 25% de las remuneraciones devengadas en el año ejercicio.

En definitiva consulta si en el caso de las ausencias durante el mes, sean o no justificadas con licencia médica, tienen incidencia legal para el cálculo mensual del anticipo de la gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo, y en particular si, habida cuenta que la gratificación mensual convenida con los trabajadores a la luz del artículo 50 del Código del Trabajo dice relación con el 25% de las remuneraciones devengadas en el año ejercicio, en el caso de trabajadores que no concurren a sus labores sin estar amparados con una licencia médica, es posible proceder legalmente al descuento de los días no trabajados en el mes para efectos de establecer el 25% de la remuneración mensual del respectivo trabajador.

Al respecto, cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 47 del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

"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 de ambos preceptos legales se colige, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe, cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por 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 persiga 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 del citado artículo 47, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

El sistema previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo implica que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio comercial, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones mensuales (desde el 1 de enero al 31 de diciembre).

Así entonces, si el empleador opta por pagar a sus trabajadores las gratificaciones legales en los términos del artículo 50, el tope máximo de la gratificación que corresponde a cada trabajador no podrá exceder de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, vigentes al 31 de diciembre del año respectivo.

Entonces, si el empleador paga o abona 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.

Efectuadas las precisiones anteriores, corresponde referirse a la consulta planteada, esto es si en el caso de las ausencias durante el mes, sean o no justificadas con licencia médica, tienen incidencia legal para el cálculo mensual del anticipo de la gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe señalar 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, determinan 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 manualmente “pero en caso alguno en relación a los días con derecho a remuneración dentro del mes.”

Agrega, citando la doctrina 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 alcancen 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.

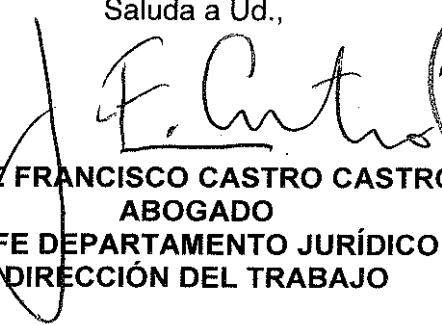
Al respecto, el dictamen señalado indica que no procede aplicar proporcionalmente el tope máximo de 4.75 ingresos mínimos mensuales que establece el artículo 50 del Código del Trabajo para el pago del beneficio de gratificación, cuando durante algunos meses del año el trabajador no hubiere laborado el 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.”

Ahora bien, en el caso que el trabajador este sujeto a licencia médica, corresponde aplicar la doctrina sostenida en dictámenes N°s 1129/063, de 13.03.1998, 4930/60, de 19.12.2013 y Ord. N° 4116, de 23.10.2013, entre otros, que indica, que el trabajador que hace uso de licencia médica durante algunos días del mes y cuyo subsidio temporal ha sido determinado en base a una remuneración imponible que incluye el beneficio de gratificación legal pagado en forma mensual, sólo tiene derecho a exigir de su empleador el pago del mismo en proporción a los días efectivamente trabajados en la respectiva mensualidad.

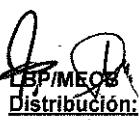
Lo anterior se encuentra en armonía con lo sostenido por el Ord. N° 68797, de 30.10.2013, de la Superintendencia de Seguridad Social, que señaló en relación al procedimiento de cálculo de una gratificación mensual, cuando un trabajador se encuentra parte del mes con licencia médica, considerando que la gratificación se ha incluido en la base de cálculo del respectivo subsidio por incapacidad laboral, resulta procedente el pago proporcional por el empleador, de la gratificación legal mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados por su dependiente afecto a descanso de maternidad o en período de incapacidad laboral por enfermedad común.

En conclusión, aplicando la doctrina señalada al caso en consulta, forzoso resulta señalar 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 no amparadas con licencia médica, permisos o por haber ingresado a prestar servicios una vez iniciado el respectivo mes.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/MECS
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.