

**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 13923 (3149) 2015**

0728

ORD.: \_\_\_\_\_

Jurídico

**MAT.:** El pago de la gratificación legal, respecto de los trabajadores contratados originalmente por un plazo igual o inferior a 30 días y que posteriormente hubiera seguido prestando servicios para el mismo empleador, debe efectuarse considerando todo el período de vigencia de la relación laboral, es decir, sin excluir el período inicial de contratación a plazo fijo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 08.01.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
2) Presentación de 13.11.2015, de don Ricardo Liendo

SANTIAGO, 07 FEB 2018

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A : RICARDO LIENDO ROA  
ZENTENO 138 DPTO 1109 TORRE A  
SANTIAGO**

Mediante antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto al pago de gratificación legal conforme el artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de aquellos trabajadores que originalmente han sido contratados por un plazo de 30 días o menos y que luego el vínculo hubiera permanecido vigente.

Específicamente consulta, si en dicho caso, se debe considerar para efectos del pago del ítem remuneracional aludido, todo el período trabajado o solo la extensión.

Al respecto cabe considerar que el artículo 50 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Art. 50. 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 precepto legal antes transcrito es dable colegir que la ley ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema contemplado en el artículo 47 del Código del Trabajo, esto es, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Por su parte, los incisos 4º y 5º del artículo 44 del Código del Trabajo, preceptúan:

*“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 debe pagarse por feriado y demás 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 lo anterior, se advierte que en la remuneración convenida por las partes en un contrato cuya duración no exceda de 30 días, debe entenderse incluida la gratificación y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido, y que el mismo efecto opera respecto de los contratos de duración determinada que hubieren sido prorrogados, siempre que el período total de vigencia del vínculo no exceda los 60 días (Dictámenes N° 7338/117 de 21.09.89 y N° 1230/70 de 23.03.1998).

Por su parte, de manera más específica este Servicio mediante Dictamen N° 4299/177 de 29.07.1996 informó:


*“...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”.*


De esta manera, a la luz de lo expuesto, no cabe sino concluir que no procede el pago de gratificación legal en el caso de un contrato de trabajo de plazo fijo, pactado por un período inferior a treinta días, que ha sido prorrogado posteriormente, esta vez por una obra o faena que sumada al período inicial, no excede de 60 días.

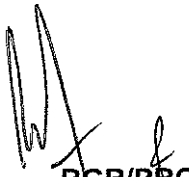
Ahora bien, en lo referido a su consulta respecto a si los trabajadores que continúan prestando servicios para el mismo empleador más allá del plazo convenido y su eventual prórroga, procedería jurídicamente computar el período inicial de contratación, cabe tener presente que en la circunstancia descrita, se deberá considerar para el cálculo de la gratificación legal todo el período de vigencia de la relación laboral, puesto que en la especie no se verificaría ninguno de los supuestos previstos por el legislador para excluir dicho período.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones fórmuladas, cúpleme informar que para el pago de la gratificación legal, respecto de los trabajadores contratados originalmente por un plazo igual o inferior a 30 días y que posteriormente hubiera seguido prestando servicios para el mismo empleador, se debe considerar todo el período de vigencia de la relación laboral, es decir, sin excluir el período inicial de contratación a plazo fijo.

Saluda a Ud.,

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTÉ**  
 ABOGADA  
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
**RGR/PRC**  
**Distribución:**  
 - Jurídico  
 - Partes  
 - Control