



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K5185(1038)2018

6506

ORD. N° _____ / _____ 050

MAT.: En una misma empresa, para distintos universos de trabajadores y para cada uno de ellos individualmente, puede el empleador aplicar a unos el artículo 47 y a otros el artículo 50, ambos del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefe Asesores de Director del Trabajo, de 22.10.2018.
2) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 25.05.2018.
3) Presentación de Francisca Vial Herrera, de 07.05.2018.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 47 y 50.
Decreto Ley N° 2.200, artículos 55 y 58.

CONCORDANCIAS : Dictámenes Nos 1079/60, de 12.03.2004, 946/45, de 11.02.1987, y 1395, de 25.06.1982.

SANTIAGO,

26 DIC 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : DOÑA FRANCISCA VIAL HERRERA
LOS CONQUISTADORES N° 1700 PISO 16
PROVIDENCIA/

fvial@asyc.com

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. consulta si en una misma empresa y para distintos universos de trabajadores, puede el empleador aplicar el sistema de pago de gratificaciones del artículo 47 para unos, y del artículo 50 para otros, ambos del Código del Trabajo.

Al respecto cumple con informar a Ud. lo siguiente:

En lo que interesa, el artículo 47 del Código del Trabajo establece:

“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”.

El artículo 50 del mismo cuerpo legal, por su parte, dispone:

“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”...

Se infiere de las normas legales transcritas, que las empresas y establecimientos, cualesquiera sea su giro, que estén obligados a llevar libros de contabilidad, que persigan fines de lucro y que obtengan utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial, deben gratificar a sus trabajadores a lo menos con el treinta por ciento de sus utilidades. El empleador que pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo percibido en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, no está obligado a pagar la gratificación precedentemente aludida, y en tal caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos ingresos mínimos mensuales.

Al respecto, cabe recordar que, *“tanto la obligación del empleador de pagar las gratificación así como su derecho a optar por el pago del porcentaje que señala el artículo 50 del Código del Trabajo, nace en el momento en que se presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación correspondiente y, consecuentemente, a partir de ese momento el empleador se encuentra en condiciones de determinar qué sistema de pago elegirá de acuerdo a la opción que le confiere la ley, toda vez que sólo entonces conocerá el resultado del ejercicio financiero y el monto de las utilidades, en su caso, salvo que convencionalmente se hubiere obligado a hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que se consignan en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo”* (Ordinario Nº 946/45, de 11.02.87, citado por Ordinario Nº 1079/60, 12.03.2004).

En estas condiciones, no existiendo disposición en contrario, el empleador puede respecto de cada uno de sus trabajadores, decidir sobre la aplicación de cualquiera de los dos sistemas legales de pago de las gratificaciones, a menos, claro está, que las partes de la relación laboral hubiesen convenido un sistema distinto de gratificación, sustitutivo de la normativa legal sobre la materia y más ventajoso para los trabajadores.

Lo anterior se encuentra plenamente de acuerdo con las conclusiones del Dictamen Nº 1395, de 25.06.1982, de esta Dirección, en el sentido que, *“un empleador puede elegir, respecto de cada uno de sus trabajadores, si el sistema que va a aplicar para pagar la gratificación legal es aquél establecido en el artículo 55 del DL 2.200 o el previsto en el artículo 58 del mismo cuerpo legal, pudiendo disponer libremente de la diferencia que eventualmente pudiere resultar a su favor al no aplicar a todos y cada uno de ellos el sistema previsto en el artículo 55, referido”*.

Cabe hacer presente, que los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo son literalmente idénticos a los citados artículos 55 y 58 del DL 2.200, y que el contexto de la ley ni otro elemento de interpretación legal ha modificado el sentido y alcance de esta normativa.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cumprome manifestar que en una misma empresa, para distintos universos de trabajadores y para cada uno de ellos individualmente, puede el empleador aplicar a unos el artículo 47 y a otros el artículo 50, ambos del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
DIRECTOR DEL TRABAJO

[Handwritten signature]
RGR/LBP/rgr

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe Gabinete del Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subdirección del Trabajo
- Boletín
- Divisiones D.T. y XV Regiones
- Unidad Asistencia Técnica
- Jurídico, Partes y Control