



**Departamento Jurídico y
Fiscalía**
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
45607.1575.2020

ORDINARIO N° 1257,

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Gratificación y licencia médica.

RESUMEN:
El empleador no está obligado al pago de la gratificación otorgada anticipadamente y mes a mes, si ésta ha sido incluida para el cálculo del subsidio por licencia médica, en tal caso, debe pagarse sólo la gratificación proporcional a los días efectivamente trabajados.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 08.04.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Presentación de JR Consultores SPA, de 24.09.2020.

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

16 ABR 2021

A: JR CONSULTORES SpA
marta.meneses@jrconsultores.cl

Mediante presentación del antecedente 2), se consulta sobre el cálculo de las gratificaciones de los trabajadores acogidos a licencia médica por menos de un mes, y que perciben éstas anticipada y mensualmente de acuerdo al artículo 50 del Código del Trabajo.

Al respecto, 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 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 Código del Trabajo 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, 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 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 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.

Ahora bien, el artículo 52 del Código del Trabajo, por su parte previene:

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

Del precepto legal transcrito, se colige que los trabajadores que no alcanzan a completar un año de servicios, tienen derecho a gratificación proporcional de acuerdo a los meses trabajados.

Sobre esta materia, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha manifestado que el tope de gratificación del artículo 50 del Código de 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 (Dictamen N°4232/306, de 11.10.2000).

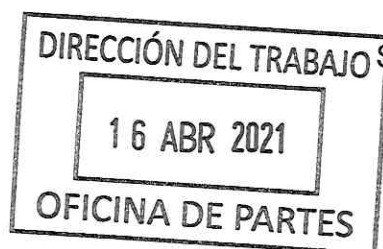
Se desprende de lo anterior, que el legislador precisa la proporcionalidad en relación a los meses trabajados, de resultar éstos inferiores al período anual, pero no a los días trabajados dentro del mes, por lo cual, el período base a considerar es de mes o meses trabajados y no de días de desempeño.

Atendido lo anterior, la doctrina de esta Dirección ha dejado establecido que, *“los dependientes que perciben anticipadamente mes a mes la gratificación legal no tienen derecho a impetrar este beneficio en el evento que se encuentren acogidos a subsidio por enfermedad común o descanso maternal, atendido que el mismo forma parte de la remuneración mensual imponible que sirve de base para la determinación del respectivo subsidio”* (Dictamen N° 1129/63, de 13.03.98).


Es decir, en el caso que el trabajador esté sujeto a licencia médica durante algunos días en el mes y cuyo subsidio temporal ha sido determinado sobre la base de su remuneración imponible que incluye el beneficio de gratificación legal pagado mensualmente, sólo le asiste el derecho al pago del mismo en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes correspondiente.

Lo anterior guarda armonía con lo resuelto por la Superintendencia de Seguridad Social, que señaló sobre el procedimiento de cálculo de una gratificación mensual, que en el caso que un trabajador se encuentre con licencia médica y considerando que este beneficio se ha incluido en la base de cálculo del respectivo subsidio, resulta procedente el pago proporcional de esta gratificación mensual a los días efectivamente trabajados (Ordinario N°68797. de 30.10.2013).

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia invocada, cúmpleme manifestar que el empleador no está obligado al pago de la gratificación otorgada anticipadamente y mes a mes, si en las remuneraciones informadas con motivo de la licencia médica, se incluyó la gratificación y ésta ha sido incorporada en la base de cálculo del subsidio, debiéndose en tal caso, pagar sólo la gratificación proporcional a los días efectivamente trabajados



Saluda atentamente a Ud.


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución

- Jurídico y Partes