

JURIDICO

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 006212(306)/98

K. 004985(220)/98

ORD. No 2304, 160,

MAT.: La Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A. no se encuentra obligada, por el ejercicio año 1997, al pago de la gratificación pactada en cláusula vigésima séptima de contrato colectivo de fecha 28 de mayo de 1997, suscrito con su Sindicato de Trabajadores, por registrar pérdidas en dicho período y no tratarse de un beneficio de carácter garantizado.

ANT.: 1) Presentación de 09.04.98, de Sindicato de Trabajadores Empresa Polla Chilena de Beneficencia S A.

2) Presentación de 23.03.98, de Don Orlando Cantuarias Zepeda, por Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo , art. 50.
Código Civil, art. 1560.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Ord No 4037/243, de
06 08.93

SANTIAGO, 26 MAYO 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. ORLANDO CANTUARIAS ZEPEDA
GERENTE GENERAL
POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.
COMPANIA No 1085
SANTIAGO/

Mediante presentación del Ant. 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A. estaría obligada a pagar gratificación a sus trabajadores por el ejercicio año 1997, en circunstancias que en éste no obtuvo utilidades.

Se fundamenta la presentación en que la empresa mencionada registró una pérdida de \$470.954.000 en el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 1997, por lo que de acuerdo a lo establecido en la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo vigente, que contiene una de las opciones legales para pago de gratificación en caso de haber utilidades, no procedería dicho pago.

Por el contrario, el Sindicato de Trabajadores de la empresa ha expresado su opinión opuesta basada en que el contrato colectivo establecería una gratificación garantizada, que no depende de resultados del ejercicio.

Sobre el particular, cumpleme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula décimo séptima del contrato colectivo de 28 de mayo de 1997, suscrito entre Polla Chilena de Beneficencia S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, estipula:

"La Empresa pagará a sus trabajadores una gratificación anual conforme a lo establecido en el Artículo 50 del Código del Trabajo, es decir, un 25% de las remuneraciones percibidas por éstos durante el ejercicio comercial correspondiente, con un máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales a cada trabajador. Esta gratificación, si la Empresa así lo determinare, se podrá pagar en el mes de marzo del año siguiente al del respectivo ejercicio comercial".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa pagará a sus trabajadores la gratificación anual según el artículo 50 del Código del Trabajo, o sea, un 25% de la remuneración percibida durante el correspondiente ejercicio, con un máximo de 4,75% ingresos mínimos mensuales.

Se deriva, asimismo, que la gratificación se podrá pagar en el mes de marzo del año siguiente al respectivo ejercicio si la empresa así lo determina.

De lo expuesto fluye que las partes han convenido el pago de gratificación conforme a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, como se precisa en la cláusula en comento, tanto por haberse hecho formal referencia a esta disposición legal como por el contenido del beneficio

En efecto, el artículo 50 del Código del Trabajo, 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. 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".

De la disposición legal anterior se desprende que quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47 del Código, el empleador que pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado por remuneración en el

correspondiente ejercicio, con un tope de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales por trabajador, cualquiera haya sido la utilidad líquida obtenida.

De este modo, si la cláusula contractual en comento hace referencia a que el pago de la gratificación anual se hará conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, forzoso resulta concluir que ella deberá sujetarse a lo expresado precedentemente, al analizar la norma legal, y especialmente a la circunstancia de haberse obtenido utilidades para la procedencia del beneficio.

En efecto, la modalidad señalada para el pago de gratificación legal precisa de modo expreso que es aplicable cualquiera fuere la utilidad líquida obtenida por el empleador, de lo cual es dable convenir que no importa el monto de esta utilidad, con tal que ella haya existido. Por el contrario, de no ocurrir esto último, es decir, que la empresa no haya obtenido utilidades líquidas en el ejercicio, no se origina la obligación de pago de gratificación legal, y por ende, mal podría optarse por el sistema de pago de la misma, contenida en el artículo 50, que es una simple modalidad de cumplimiento de la obligación.

Al respecto, la reiterada doctrina de la Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 4037/243, de 06.08.93, precisa que para que proceda el pago de gratificación legal se debe cumplir los siguientes requisitos:

"a) Que se trate de establecimientos, ya sea, mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas, o cualesquiera otro, o de cooperativas;

"b) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;

"c) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y

"d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros".

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto al cumplimiento de diversos requisitos copulativos, de suerte tal que si estos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Ahora bien, como la gratificación contenida en el artículo 50 ya analizado constituye solo una modalidad de cumplimiento de la obligación de pago de gratificación legal, como se deduce de sus expresiones "quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47", corresponde concluir que le son aplicables los mismos requisitos de procedencia antes detallados, entre los cuales se considera la obtención de utilidades líquidas en el ejercicio.

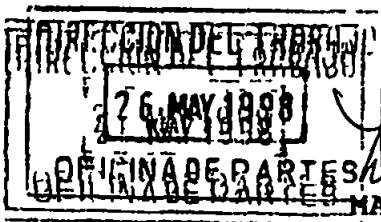
De esta manera, en la especie, si la cláusula del contrato colectivo sobre gratificación estipula que ella se pagará conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, debe concluirse que se requiere que la empresa haya obtenido utilidades líquidas en el ejercicio, por cuanto de no haber sucedido se encontraría liberada del pago de tal beneficio, por no reunirse los requisitos que la ley establece para su procedencia.

De este modo, si Polla Chilena de Beneficencia S.A. registró pérdidas en el ejercicio año 1997 no se encuentra obligada al pago de la gratificación pactada en el contrato colectivo vigente, por dicho período comercial.

Por otra parte, si la intención de las partes que intervinieron en la negociación que llevó al contrato colectivo que contiene el beneficio habría sido que el mismo fuere garantizado, esto es se pagare hubiere o no utilidades en la empresa, como lo aduce el Sindicato, ello debe ser materia de prueba, en un procedimiento que permita la recepción de tal prueba, su ponderación y valoración jurídica esto es, un procedimiento jurisdiccional que es ajeno a la competencia de este Servicio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cumplime informar a Uds. que la empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A. no se encuentra obligada, por el ejercicio año 1997, al pago de la gratificación pactada en cláusula vigésima séptima de contrato colectivo de fecha 28 de mayo de 1997, suscrito con su Sindicato de Trabajadores, por registrar pérdidas en dicho período y no tratarse de un beneficio de carácter garantizado.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/sda

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sres. Sindic. de Trab. Empresa Polla Chilena de Beneficencia S.A.