



DIRECCION
DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 7952(486)/2000

ORD. No 4232, 0306,

MAT.: 1) La empresa Constructora Parina Ltda. no se encuentra obligada al pago de gratificación garantizada, regida por el artículo 50 del Código del Trabajo, a trabajadores acogidos a subsidios por incapacidad laboral común o por accidente del trabajo o enfermedad profesional, si en las remuneraciones imponibles informadas en las correspondientes licencias médicas se incluyó el pago de tal gratificación, el que se incorporó a la base de cálculo para pago del subsidio por el respectivo organismo previsional.
2) No procede aplicar proporcionalmente disminuido el tope legal de gratificación de 4.75 ingresos mínimos mensuales, si en determinados meses el trabajador no laboró el mes completo, por inasistencias, permisos sin goce de remuneración o se incorporó a laborar ya iniciado el mes; y
3) La empresa Constructora Parina Ltda. se encontraría obligada a reliquidar anualmente la gratificación que paga regida por el artículo 50 del Código del Trabajo, para efectos de aplicación del tope legal según el valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente al 31 de diciembre del respectivo año.

ANT.: Presentación e 24.05.2000, de Sr. Osvaldo Navia Quezada, por empresa Constructora Parina Ltda.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 50, y 52.
D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, arts. 10 y 11.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. N°s. 3549/209, de 12.07.99;
260/14, de 14.01.93, y 6663/314, de 29.-09.86.

SANTIAGO,

11 OCT. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR OSVALDO NAVIA QUEZADA, JEFE DE PERSONAL
EMPRESA CONSTRUCTORA PARINA LTDA.
CARMENCITA N° 24, OF. 61
L A S C O N D E S /

Mediante presentación del Antecedente, formula diversas consultas en torno a gratificación garantizada que pagaría mensualmente

la empresa Constructora Parina Ltda., que se rige según el artículo 50 del Código del Trabajo:

1) Si corresponde que sea la empresa, o bien la institución previsional, la que pague la gratificación a trabajadores en goce de licencia médica común, o por accidentes del trabajo, si la gratificación ha sido informada para la base de cálculo del subsidio, en la licencia;

2) Respecto de trabajadores que no laboran el mes completo, por inasistencias, permisos sin goce de sueldos o incorporados ya iniciado el mes, el tope legal de gratificación de 4.75 ingresos mínimos mensuales se debe pagar en forma proporcional a los días trabajados, o se debe aplicar el 25% a lo devengado en dichos días trabajados hasta completar el tope sin modificarlo, si es el caso, y

3) Si existe obligación legal de reliquidar anualmente la gratificación garantizada, aún cuando se haya aplicado los ingresos mínimos por los montos mensuales vigentes cada mes.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a consulta de pago de gratificación por la empresa, o por la institución previsional, a trabajadores acogidos a licencia médica, si su monto fue informado para la base de cálculo del subsidio, 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 norma legal antes transcrita, es dable colegir que para quedar eximido del pago de gratificación legal, de a lo menos el 30% de las utilidades, el empleador puede optar por abonar o pagar al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial, por concepto de remuneraciones mensuales, en forma independiente del monto de la utilidad. En este caso, ningún trabajador, puede recibir, por concepto de gratificación legal, una suma que exceda del equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales.

De este modo, si el empleador ha optado por pagar la gratificación de conformidad a lo dispuesto en la norma legal en comento, ha debido abonar a la remuneración del trabajador una suma equivalente al 25% de ella, hasta el tope indicado, abono que pasa a integrar la remuneración imponible mensual del trabajador.

Ahora bien, la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social sobre la materia, organismo competente legalmente para pronunciarse al respecto, atendida su naturaleza previsional, ha precisado que para la determinación de la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral de origen común o por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debe incluirse lo que se pague por gratificación, en la medida que estos pagos integran la remuneración imponible mensual del trabajador.

De esta manera, atendida la doctrina expuesta, es posible derivar que los trabajadores que perciben gratificación según el sistema del artículo 50 analizado, no tendrían derecho a impetrar su pago del empleador, en el evento que estén acogidos a licencia médica con pago de subsidio por enfermedad común o por accidente del trabajo y enfermedad profesional, dado que lo pagado por concepto de gratificación bajo la modalidad indicada forma parte de la remuneración imponible mensual, que ha servido de base para determinar el monto del respectivo subsidio, lo que el empleador debió informar oportunamente en la tramitación de la licencia médica del trabajador.

Cabe agregar, que diferente es la situación si la gratificación se paga según el sistema del artículo 47 del Código del Trabajo, es decir, reparto anual del 30% de la utilidad líquida obtenida por la empresa, por cuanto en tal caso regiría lo dispuesto en el artículo 10 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre subsidios por incapacidad laboral, si el beneficio excede el período de un mes:

"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

Cabe precisar, que en el evento anterior, de acuerdo al artículo 11 del mismo cuerpo legal, el trabajador no pierde el derecho al pago de la gratificación, si se encuentra acogido a licencia médica, debiendo hacerlo de igual modo el empleador:

"El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio".

Lo expresado guarda armonía, entre otros, con el Dictamen Ord. N° 260/14, de 14.01.93, de esta Dirección.

De este modo, la empresa Constructora Parina S.A., no está obligada al pago de la gratificación garantizada prevista por el artículo 50 del Código del Trabajo, a trabajadores acogidos a subsidio por enfermedad común o accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, si en las remuneraciones imponibles informadas en las respectivas licencias médicas se incluyó el pago de tal gratificación, el que quedó incorporado a la base de cálculo sobre la cual debería pagar el subsidio el organismo médico previsional correspondiente.

2) En cuanto a la consulta si el tope de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo, se debe pagar en forma proporcional a los días trabajados, o se debe aplicar el 25% de lo devengado en tales días hasta el tope legal de ser el caso, cabe señalar que según el artículo 50 del Código, ya comentado, el régimen de gratificación que contempla se basa en el pago de un 25% de lo devengado por el trabajador, en el respectivo ejercicio comercial, por concepto de remuneración mensual, de modo tal que si en un mes determinado no se tuvo derecho a remuneración completa, sea por inasistencia, permisos sin goce de sueldos o incorporación iniciado el mes, el porcentaje del 25% que indica la ley se debe aplicar directamente sobre la cantidad mensual devengada disminuida, sin que deba reducirse en la misma proporción de menos días de remuneración el tope legal de los 4,75 ingresos mínimos mensuales, si éste está establecido para un período anual, aún cuando se deba aplicar mensualmente, pero en caso alguno en relación a días con derecho a remuneración dentro del mes.

En efecto, de acuerdo a la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 6663/314, de 29.09.86, se deriva 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.

Lo anterior, se fundamenta en que la ley considera proporcionalidad para la gratificación solamente en el evento previsto en el artículo 52 del Código del Trabajo, la llamada "gratificación proporcional", pero no para situaciones distintas: *"Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados"*.

Como es dable inferir además, de la disposición antes citada, el legislador precisa la proporcionalidad en relación a los meses trabajados, si estos resultan inferiores al período anual, pero no a días trabajados dentro del mes, como ocurre en la especie, por lo que el período base a considerar sería el mes y no días trabajados.

De esta manera, no procede aplicar proporcionalmente disminuido el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales para el pago de la gratificación, si durante algunos meses del año el trabajador no laboró el mes completo, sea por inasistencias, permisos sin goce de remuneraciones o ingreso ya iniciado el mes, en cuyos casos corresponde aplicar el 25% por gratificación a la remuneración efectivamente devengada en tal mes, y cotejarla hasta el tope máximo que establece la ley sin variación de este por tales conceptos.

3) En cuanto a la consulta si se debe efectuar una reliquidación anual de la gratificación cuando se ha pagado según el artículo 50 del Código del Trabajo, aún cuando se haya utilizado los topes de acuerdo a los ingresos mínimos vigentes en cada mes, cabe expresar que esta Dirección ha tenido ya ocasión de pronunciarse al respecto, entre otros, en dictamen Ord. 3549/209, de 12.07.99, al señalar: "la oportunidad en que se devenga el derecho a gratificación es al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre generalmente al 31 de diciembre de cada año, por lo que el empleador estaría obligado a calcular el pago de la gratificación legal del artículo 50 del Código del Trabajo de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que aquella se devenga, al 31 de diciembre, y por tanto estaría obligado a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste de dicho Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período".

De este modo, la empresa Constructora Parina Ltda. estaría obligada a reliquidar anualmente el pago de gratificación regida por el artículo 50 del Código del Trabajo, para efectos de aplicación de los topes legales, de acuerdo al valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente al 31 de diciembre del respectivo año.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

1) La empresa Constructora Parina Ltda. no se encuentra obligada al pago de gratificación garantizada, regida por el artículo 50 del Código del Trabajo, a trabajadores acogidos a subsidios por incapacidad laboral común o por accidente del trabajo o enfermedad profesional, si en las remuneraciones imponibles informadas en las correspondientes licencias médicas se incluyó el pago de tal gratificación, el que se incorporó a la base de cálculo para pago del subsidio por el respectivo organismo previsional.

2) No procede aplicar proporcionalmente disminuido el tope legal de gratificación de 4.75 ingresos mínimos mensuales, si en determinados meses el trabajador no laboró el mes completo, por inasistencias, permisos sin goce de remuneración o se incorporó a laborar ya iniciado el mes; y

3) La empresa Constructora Parina Ltda. se encontraría obligada a reliquidar anualmente la gratificación que paga regida por el artículo 50 del Código del Trabajo, para efectos de aplicación del tope legal según el valor del Ingreso Mínimo Mensual vigente al 31 de diciembre del respectivo año.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
1. OCT. 2000
OFICINA DE PARTES



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

JIM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII^a Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.