

Departamento Jurídico
K 14845 (3396)/2015

0848

ORD. _____

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1.-Instrucciones de 02.01.2015, de Jefe Departamento Jurídico.
2.-Presentación de 04.12.2015, de empresa Bussines Information Processing S.A.

SANTIAGO,

8 FEB 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. EMPRESA BUSSINES INFORMATION PROCESSING S.A.
AVDA. FRANCISCO BILBAO N° 2296
PROVIDENCIA

Mediante presentación citada en el antecedente han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a precisar si corresponde el pago proporcional del beneficio de gratificación legal pagada bajo la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, tratándose de un trabajador que durante el mes respectivo hizo uso de 15 días de licencia médica.

Hace presente que el pronunciamiento requerido se hace necesario por cuanto existe una discrepancia entre la empresa y el trabajador de la misma, Sr. Cristián López Castro, respecto a la forma de pago del beneficio en el mes de noviembre de 2015, período en el cual tuvo una licencia médica por 15 días, quien estima que en tal caso, le corresponde el pago del mes completo.

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

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. 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 mismo cuerpo legal 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".

Ahora bien, tal como se señala en el Ord. N° 4930/60 de 19.12.2013, que invoca en su presentación, existe la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores, cualquiera sea la modalidad de pago de la gratificación legal por la que opte el empleador, cuando se reúnen copulativamente las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro que persiga fines de lucro, y las cooperativas;
- 2) Que esos mismos establecimientos, como asimismo, las cooperativas, estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 3) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que el análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas en párrafos que anteceden, permiten sostener que el empleador se encuentra facultado para eximirse de la obligación de gratificar conforme al sistema del artículo 47, que consagra el sistema de reparto de utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

En relación a esta última modalidad de pago del beneficio de gratificación legal, y como ya se señalara en el dictamen aludido, la jurisprudencia reiterada y uniforme de la Superintendencia de Seguridad Social ha sostenido que los anticipos mensuales a cuenta de la gratificación legal, **en la medida que integran las remuneraciones imponibles** deben incluirse en el cálculo del subsidio por incapacidad de origen común en los términos previstos en el artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, norma que también es aplicable respecto de los subsidios por incapacidad temporal derivados de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en virtud del artículo 30 de dicho cuerpo legal.

Sobre dicha base, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en dictamen N° 1129/063, de 13.03.98, ha 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, concluyendo así, en armonía con lo resuelto en Ordinario N° 4116, de 23.10.2013 que *"el trabajador que hace uso de licencia médica durante algunos días del mes y cuyo subsidio por incapacidad temporal ha sido determinado en base a una remuneración imponible que incluye el beneficio de gratificación legal pagado en forma mensual, sólo tiene derecho a exigir de su empleador el pago del mismo en proporción a los días efectivamente trabajados en la respectiva mensualidad."*

Tal como se informa en el dictamen a que alude en su presentación, la conclusión anterior es compartida por la Superintendencia de Seguridad Social, Organismo que por Ordinario N° 68797 de 30.10.2013 informó su posición al respecto, en los términos siguientes: *"en relación al procedimiento de cálculo de una gratificación mensual, cuando un trabajador se encuentra parte del mes con licencia médica, considerando que la gratificación se ha incluido en la base de cálculo del*

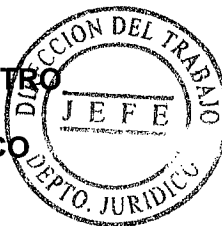
respectivo subsidio por incapacidad laboral, a juicio de esta Superintendencia, resultaría procedente el pago proporcional por el empleador, de la gratificación legal mensual correspondiente a los días efectivamente trabajados por su dependiente afecto a descanso de maternidad o en período de incapacidad laboral por enfermedad común".

Aplicando todo lo expuesto al caso específico que plantea en su presentación, forzoso resulta concluir que el trabajador por quien se consulta, quien, en el mes de noviembre de 2015, estuvo acogido a una licencia médica por enfermedad común por un total de 15 días, tiene derecho a que esa empresa le pague por concepto de gratificación legal otorgada en base a la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, el equivalente a los días efectivamente trabajados en dicho mes, no resultando jurídicamente viable exigir, por tanto, el pago total del beneficio.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar que el empleador que ha optado por el sistema de gratificación legal contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, debe pagar por tal concepto a sus dependientes que gozan de subsidio de incapacidad laboral temporal, la proporción correspondiente a los días efectivamente trabajados en el respectivo mes.

Saluda a Uds.

J. F. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



M. S. S.
RGR/SMS/sms

Distribución:

-Jurídico, Partes, Control