

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 14544(2888)2013

0198

ORD.: _____

MAT.: Informa sobre pago de gratificación en caso de incidir en el mes días de subsidio por incapacidad laboral.

ANT.: 1) Instrucciones de 06.01.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentaciones de 12.12.2013, del Sr. Marco Antonio Gutiérrez Gajardo, por empresa SICE Agencia Chile S.A., y del Sr. Jorge Lobos Hinojosa, por Sindicato Nacional Empresa SICE.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. MARCO ANTONIO GUTIÉRREZ GAJARDO
JEFE DE PERSONAL
SICE AGENCIA CHILE S.A.
AVDA. VITACURA Nº 2670 OFICINA 702
LAS CONDES.

19 ENE 2014

SR. JORGE LOBOS HINOJOSA
SECRETARIO SINDICATO NACIONAL EMPRESA SICE
EJÉRCITO Nº 1303
CONCEPCIÓN.

Mediante presentaciones del Ant. 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la procedencia del pago de diferencias por concepto de gratificación otorgada bajo la modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo, en los casos de inasistencia del trabajador por licencia médica con derecho a pago de subsidio.

Se agrega, que la empresa SICE Agencia Chile S.A., ha pagado durante los períodos indicados, la parte proporcional de la gratificación en relación con los días efectivamente trabajados en el respectivo mes, para lo cual se ha deducido proporcionalmente del máximo legal de 4.75 IMM de gratificación los días de inasistencia, sin perjuicio de haberse informado oportunamente al organismo pagador de la licencia el monto mensual de la gratificación del trabajador para determinar la base de cálculo del subsidio.

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

La doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 4930/60, de 19.12.2013, 4232/306, de 11.10.2000, y en Ord. N° 4116, de 23.10.2013, que en fotocopia se adjuntan, luego de analizar lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, que establece la modalidad del pago de la gratificación legal a base del 25% de la remuneración mensual, y la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social acerca de la materia, se concluye que en el evento que el trabajador se encuentre gozando de subsidio por incapacidad laboral en el cual se ha incluido el monto de la gratificación pagada mes a mes por el empleador, la que se ha incorporado a la remuneración imponible de aquél y que se ha debido informar al organismo pagador del beneficio para determinar el monto del respectivo subsidio, no habría obligación de pagar la aludida gratificación durante los días en que se perciba dicho subsidio, por

cuanto ello implicaría pagar dos veces el mismo estipendio, atendido que, como ya se dijera, en el subsidio se encuentra comprendido su pago.

A mayor abundamiento, cabe precisar que lo anteriormente señalado encuentra igualmente justificación en lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores del sector privado, al precisar, la primera norma, en lo pertinente, que:

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

A su vez, el indicado artículo 11, prescribe:

“ 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.”

Del análisis de ambas disposiciones legales se desprende que sólo las gratificaciones que correspondan a un período superior a un mes no se consideran en la base de cálculo del subsidio, y por ello, el trabajador no pierde el derecho a su pago por el empleador, en la oportunidad convenida, durante el período que se haya percibido dicho subsidio.

Por el contrario, si la gratificación se paga mes a mes, como ocurre en la especie, ella se encuentra incluida en la base de cálculo del subsidio y por ello, el empleador no está obligado a pagarla durante los días en que se perciba este beneficio.

Por consiguiente, como lo ha señalado esta Dirección, en el caso en estudio, procedería imputar a la gratificación que corresponda pagar al trabajador por los días laborados en el mes en que estuvo acogido a subsidio por licencia médica, lo que este hubiere percibido por aquél concepto a través del subsidio, *“ de modo tal que en el respectivo mes reciba por este beneficio la cantidad que le habría significado laborar el mes completo, hasta el tope legal, de ser el caso. En el evento contrario se produciría duplicidad de pago del beneficio de gratificación en el mes correspondiente.”*


De esta forma, acorde a lo antes expuesto, en el evento que el trabajador se encontrare en la situación indicada, esto es, que hubiere percibido subsidio por incapacidad laboral durante algunos días del mes y el resto remuneración por haber laborado efectivamente, correspondería que de la gratificación a pagar proporcionalmente por estos días, hasta el tope legal de 4,75 IMM., se descuenta la gratificación ya incluida en la remuneración base del subsidio, sin disminuir en forma proporcional el indicado tope legal.

En razón de lo anterior, en el ejemplo incluido en la presentación del Sindicato, segundo recuadro, del monto de \$ 76.396 que indica como gratificación tope adeudada, debe deducirse la gratificación pagada, informada para la base de cálculo del subsidio, por los días de incapacidad laboral.

De acuerdo a lo expuesto, no procedería en el caso en consulta reliquidar diferencias por concepto de gratificación legal pagada bajo la modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores en

goce de subsidio por incapacidad laboral, en la medida que su monto haya sido informado por el empleador en la remuneración imponible consignado en la respectiva licencia médica, de modo que, como se ha señalado, en el mes en que se ha percibido subsidio y remuneración, se perciba dicho beneficio como si en el hecho se hubiere laborado en forma completa, considerando la proporción que esté incluida en el subsidio y la que sea de cargo del empleador por los días laborados en el período, hasta el tope legal de ser el caso.


MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAOM/SMS/JDM/jdm
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control