



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 13781(3126)/2015

2427

ORD. N° \_\_\_\_\_

*Juridico*

**MAT.:** Absuelve consultas relativas a la forma y condiciones en que la empresa METBUS S.A. debe enterar el pago de la gratificación legal pactada según la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, a los trabajadores acogidos a subsidio por incapacidad laboral, y a aquellos que no laboraron el mes completo por causas tales como inasistencias, permisos sin goce de remuneración o por haber ingresado a prestar servicios una vez iniciado dicho período.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 26.04.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Acta de comparecencia, de 09.03.2016, de Sr. Santys Cayuqueo R., presidente Sindicato Interempresa de Trabajadores del Transporte Público de Pasajeros Urbano de Santiago Bicentenario.  
3) Ord. N°6409, de 09.12.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Presentación, de 11.11.2015, de Sr. Santys Cayuqueo R., presidente Federación de Trabajadores de Buses Metropolitanos, FETTRAMET.

SANTIAGO,

04 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑOR SANTYS CAYUQUEO REYES  
PRESIDENTE SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES  
DEL TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS URBANO DE SANTIAGO  
BICENTENARIO  
santysacr@gmail.com  
TONGOY N°1149-B  
VILLA SALVADOR ALLENDE  
LA PINTANA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), complementada en los términos consignados en acta de comparecencia del antecedente 2), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la forma en que la empresa METBUS S.A. debe enterar el pago de la gratificación legal pactada en el contrato colectivo que adjunta, con arreglo a la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, a los dependientes acogidos a subsidio por incapacidad laboral, y a aquellos que no hubieren laborado el mes completo por otras causas.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio confirió traslado de la presentación a la empresa METBUS S.A., cuyos representantes, sin embargo, no hicieron valer el derecho que les asiste de exponer sus puntos de vista sobre el particular.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) Consulta, en primer término, respecto de la forma y condiciones en que el empleador debe proceder respecto del pago de los anticipos de gratificación legal, tratándose de trabajadores acogidos a subsidio por incapacidad laboral, teniendo presente que el pacto suscrito por las partes sobre la materia está contenido en el contrato colectivo que las rige, en los siguientes términos: *«La empresa pagará las gratificaciones legales a los trabajadores afectos a este contrato colectivo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, esto es el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales. Esto es con tope de un doceavo de cuatro coma setenta y cinco ingresos mínimos mensuales. La gratificación se pagará de manera mensual...».*

Sobre al particular, cabe recurrir, en primer término, a la norma del artículo 42, letra e) del Código del Trabajo, que establece:

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Por su parte, el artículo 47 del mismo Código, 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.

A su vez, el artículo 50 del citado cuerpo legal, prevé:

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 conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se desprende que la gratificación es un beneficio de carácter anual que, a diferencia de otras remuneraciones como el sueldo, sobresueldo y comisiones, no es la contrapartida directa de la prestación de servicios del trabajador, sino que constituye una participación en las utilidades de una empresa, en principio incierta, que puede devengarse o no, subordinada solamente a que se reúnan las condiciones especiales previstas en el ya transcrito artículo 47.

De ello se sigue que los períodos durante los cuales el trabajador, por cualquier circunstancia, no ha desarrollado un trabajo efectivo no afecta su derecho a

dicho beneficio, bastando, por tanto, para impetrarlo, con que durante los mismos se haya mantenido la vigencia de la respectiva relación laboral.

Se infiere, igualmente, que para poder eximirse 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 este último 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 a título de gratificación legal una suma que exceda del equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Ahora bien, en relación a la materia específica por la que se consulta, la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social —organismo facultado 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 la gratificación, siempre que integre la remuneración imponible mensual del trabajador.

De ello se sigue que los trabajadores que perciben gratificación con arreglo a la modalidad prevista en el artículo 50, ya analizado, no tendrían derecho a impetrar su pago en el evento de encontrarse acogidos a subsidio por enfermedad común o por accidente del trabajo y enfermedad profesional, dado que lo pagado por concepto de gratificación conforme al procedimiento indicado forma parte de la remuneración imponible mensual que el empleador ha debido informar a la institución de previsión respectiva y que ha servido de base para determinar el monto del correspondiente subsidio; a menos que el trabajador hubiere prestado servicios efectivos algunos días del mismo mes en que estuvo acogido a licencia médica, en cuyo caso, el empleador estará obligado al pago proporcional de dicha gratificación mensual por esos días.

Así lo ha sostenido este Servicio, en forma reiterada y uniforme, a través de los dictámenes N°s. 260/14, de 14.01.93; 4233/306, de 11.10.2000 y 4930/60, de 19.12.2013.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la empresa METBUS S.A., afecta al pago de gratificación en los términos del artículo 50 del Código del Trabajo, no está obligada a enterar dicho pago durante el mes en que el trabajador se encuentre acogido a subsidio por enfermedad común o accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, si en las remuneraciones imponibles informadas en la respectiva licencia médica se incluyó el monto correspondiente a dicho emolumento, el que, de esta forma, quedó incorporado a la base de cálculo sobre la cual debía pagar el subsidio el organismo previsional correspondiente; a menos que el trabajador hubiere prestado servicios efectivos algunos días del mes durante el cual estuvo acogido a licencia médica, en cuyo caso, el empleador estará obligado al pago proporcional de dicha gratificación mensual, correspondiente a los días efectivamente laborados por el primero.

2) Consulta, asimismo, si en caso de haberse pactado, según ya se indicara, el pago de la gratificación en los términos previstos en el artículo 50 del Código del Trabajo, en forma anticipada, procede que el empleador efectúe el descuento del monto correspondiente a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales percibido por tal concepto, por los días no laborados por el trabajador en el mes, por causas tales como inasistencias, permisos sin goce de remuneración o por haber ingresado a prestar servicios una vez iniciado dicho período.

Sobre el particular cabe reiterar lo ya expuesto a propósito del análisis del artículo 50 del Código del Trabajo, en cuanto a que el hecho de no haber prestado, por cualquier razón, servicios efectivos en períodos determinados, no afecta el

derecho del trabajador a percibir el beneficio en comento, siempre que durante dicho tiempo se haya mantenido la vigencia de la respectiva relación laboral.

Precisado lo anterior se hace necesario determinar, a objeto de resolver la consulta planteada, la forma de pagar este beneficio cuando por cualesquiera circunstancias —entre ellas las ya anotadas— el trabajador no ha prestado servicios durante algunos días de un mes incluido en el ejercicio comercial respectivo y, específicamente, sobre la procedencia de que en tal caso dicho pago se efectúe en forma proporcional a los días efectivamente laborados en ese período, como habría ocurrido en la especie, según se desprende del comprobante de remuneración adjunto a la presentación.

Al respecto, cabe consignar que la norma que regula el pago del beneficio que nos ocupa, en proporción al tiempo laborado, se encuentra contenida en el artículo 52 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

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

Del precepto recién anotado se infiere que la gratificación legal debe pagarse en proporción al tiempo laborado por el trabajador cuando no alcanzare a completar un año de servicio en la respectiva empresa.

De lo expuesto fluye que el pago proporcional del beneficio en los términos previstos en la citada norma procede, en el caso de los trabajadores cuya prestación de servicios concluye antes de enterar el año en la respectiva empresa, como asimismo, en el de aquellos cuyos contratos vigentes al 31 de diciembre —fecha de nacimiento del derecho en comento—, aún no han completado un año de vigencia.

Ahora bien, si se tiene en consideración que las inasistencias al trabajo por cualquier causa solo suspenden los efectos del contrato de los dependientes involucrados, dejando subsistente su vigencia, posible es convenir que respecto de los trabajadores que durante el ejercicio del comercial correspondiente faltaron a sus labores, no resulta aplicable el precepto previsto en el citado artículo 52 del Código del Trabajo, que, como se señalara, establece el pago proporcional de dicho estipendio tratándose de trabajadores cuya relación laboral no se mantiene vigente durante un período anual completo, situación que no corresponde a aquella objeto del presente análisis.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe consignar que la suspensión del contrato de trabajo durante los días de un determinado mes en que no se concurrió a prestar servicios importa que el trabajador respectivo deje de percibir las remuneraciones que deberían devengarse durante dichos días, lo que, a su vez, implica una disminución de las sumas devengadas por aquel en el ejercicio comercial correspondiente, que incide directamente en el monto del beneficio en referencia, por cuanto los dos sistemas de pago de gratificación legal contemplados en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, ya analizados, atienden a lo devengado por el trabajador en el respectivo período anual para determinar la suma que debe percibir por tal concepto.

Al tenor de lo expresado es posible sostener que para los efectos del cálculo de la gratificación legal de los trabajadores que no laboraron el año completo por ausentarse de sus labores durante algunos días del mes, por cualquier causa, deberá atenderse exclusivamente al monto de las remuneraciones mensuales devengadas por aquellos en el referido período anual y no al tiempo efectivo de prestación de los servicios durante la misma anualidad.

La conclusión anterior armoniza, por lo demás, con la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección, contenida en los dictámenes N°s. 4199/192, de 19.07.1994 y 4232/306, de 11.10.2000, este último ya citado.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el cálculo de la gratificación legal que correspondiere impetrar a los trabajadores de que se trata, deberá efectuarse considerando la suma total de las remuneraciones mensuales devengadas por estos en el señalado período anual, debiendo percibir por tal concepto, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, el 25% de dicho monto, con el tope que establece el mismo precepto.

De este modo, no procede que el empleador descunte de la suma mensual pactada, correspondiente a una doceava parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales que paga al trabajador, por concepto de gratificación legal, los días no laborados por este último, por causas tales como inasistencias, permisos sin goce de remuneración o por haber ingresado a prestar servicios una vez iniciado dicho período.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
MPKC  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- METBUS S.A.  
(Av. Libertador Bernardo O'Higgins N°4242, Estación Central).