



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E3328(202)2020

ORDINARIO N° 1076

*Jurídico*

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Remuneraciones, gratificación.

**RESUMEN:**

Atiende presentación, acerca del beneficio de gratificación legal, específicamente, sobre la forma de dar cumplimiento a dicha obligación.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 18.03.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 16.01.2020, recibida 22.01.2020, de Sra. Carolina Parra Ortega, por Prontomatic S.A.

SANTIAGO, 29 MAR 2021

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

**A : SRA. CAROLINA PARRA ORTEGA  
PRNTOOMATIC S.A.  
AV. FRANCISCO BILBAO N°3028  
PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto del beneficio de gratificación legal, específicamente, sobre la forma de dar cumplimiento a dicha obligación y a la procedencia jurídica de que en una misma empresa se apliquen las dos modalidades de pago previstas por la ley para tal efecto. Se requiere igualmente se informe sobre el procedimiento de cálculo del beneficio de gratificación legal en caso de que se aplique el sistema que establece el artículo 47 del Código del Trabajo.

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

El artículo 47 del referido cuerpo legal, 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, incluidos los que no tengan derecho”.*

Por su parte, el artículo 50 del mismo Código, establece:

*“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 de conjunto de los preceptos legales anotados se colige que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando concurren, copulativamente, las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, y las cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, salvo las cooperativas;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad;
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, requisito este último que resulta exigible cualquiera que sea el sistema de pago del beneficio.

Se infiere igualmente que el legislador ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar conforme al sistema del citado artículo 47, vale decir, repartir a lo menos el 30 % de las utilidades o excedentes líquidos, 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 tal situación deberá tenerse por cumplida la obligación legal de gratificar que le impone la ley, sea cual fuere la utilidad líquida obtenida por la empresa.

Respecto de las consultas específicas formuladas en la especie, cabe recordar que, de acuerdo a la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°6506/50 de 2018 *"tanto la obligación del empleador de pagar la gratificación así como su derecho a optar por el pago del porcentaje que señala el artículo 50 del Código del Trabajo, nace en el momento en que se presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación correspondiente y, consecuentemente, a partir de ese momento el empleador se encuentra en condiciones de determinar qué sistema de pago elegirá de acuerdo a la opción que le confiere la ley, toda vez que sólo entonces conocerá el resultado del ejercicio financiero y el monto de las utilidades, en su caso, salvo que convencionalmente se hubiere obligado a hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que se consignan en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo".* (Ordinario N°1079/60, 12.03.2004).

Conforme a la misma doctrina, *"no existiendo disposición en contrario, el empleador puede respecto de cada uno de sus trabajadores, decidir sobre la aplicación de cualquiera de los dos sistemas legales de pago de las gratificaciones, a menos, claro está, que las partes de la relación laboral hubiesen convenido un sistema distinto de gratificación, sustitutivo de la normativa legal sobre la materia y más ventajoso para los trabajadores.*

La conclusión anterior guarda plena armonía con lo sostenido en Dictamen N°1395, de 25.06.1982, de esta Dirección, conforme al cual, *"un empleador puede elegir, respecto de cada uno de sus trabajadores, si el sistema que va a aplicar para pagar la gratificación legal es aquel establecido en el artículo 55 del DL 2.200 o el previsto en el artículo 58 del mismo cuerpo legal (actualmente artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, respectivamente).*

En cuanto al procedimiento para determinar el monto de la gratificación que le corresponde a percibir a cada trabajador de acuerdo al artículo 47 del Código del Trabajo es el siguiente: Debe dividirse el 30% de las utilidades líquidas obtenidas por la empresa por el monto que representen las remuneraciones generales anuales devengadas por los trabajadores, incluidos aquellos que no tengan derecho al beneficio, los contratados por 30 días o menos, los sujetos a gratificación convencional, los afectos a la modalidad de pago establecida en el artículo 50, etc. El factor así obtenido se multiplica por la remuneración anual individual de cada trabajador, obteniéndose así el monto de la gratificación que le corresponde percibir por tal concepto

Saluda a Ud.,

  
**JUAN DAVID TERRAZAS RONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LEP/MOP  
Distribución:  
-Jurídico -Partes -Control