



ORD.: 4930 / 60 /

MAT.: Gratificación Legal. Modalidad 25%. Anticipo Mensual. Pago Proporcional. Licencia Médica.

RDIC.: Tratándose del empleador que ha optado por el sistema de gratificación contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de sus dependientes que gozan de subsidio por incapacidad laboral temporal, procede que dicha remuneración sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados en el respectivo mes.

ANT.: 1) Instrucciones de 21.11.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N° 68797 de 04.11.2013, de Superintendente de Seguridad Social.

3) Presentación de 12.06.2013, de don Ricardo Valdés Toro en representación de Siistec Ingeniería Ltda.

FUENTES: Artículo 50 del Código del Trabajo, D.F.L. N° 44 de 1978 Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Dictamen N° 1129/063 de 13.03.1998.

SANTIAGO, 19 DICEMBRE 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : RICARDO VALDÉS TORO
SIISTEC INGENIERÍA LTDA.
ARMANDO MOOCK N° 3714, MACUL, SANTIAGO.

Mediante presentación citada en el antecedente 2), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar el procedimiento que corresponde utilizar para el pago de la gratificación legal otorgada bajo la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, en el caso que en el respectivo período mensual el trabajador haya hecho uso de una licencia médica que abarca la mitad de dicho período.

Señala que dicho pronunciamiento resulta necesario por cuanto existe discrepancia entre su representada y la empresa certificadora laboral y previsional de la misma, la que ha objetado liquidaciones de sueldo por no compartir el criterio utilizado por aquella.

Hace presente la situación específica del trabajador Álex Artigas F., quien en el mes de enero de 2013 hizo uso de licencia médica por 15 días y al cual se le pagó el 50% del tope mensual de dicho beneficio, lo que fue objetado por la empresa certificadora, por estimar ésta que en tal caso debió pagarse el 100% de dicho tope.

Al respecto, cúmplame en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 47 del Código del Trabajo:

"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".

Del análisis de ambos preceptos legales se colige, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe, cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por 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 estén obligados a llevar libros de contabilidad;
- 3) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Igualmente se infiere que el legislador ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar conforme al sistema del citado artículo 47, 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.

Ahora bien, 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 8º 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.

A la luz de lo señalado por el referido Organismo, 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.

Conforme a lo expuesto es dable concluir 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, conclusión que guarda armonía con lo resuelto por este Servicio en Ordinario N° 4116, de 23.10.2013.

Cabe agregar que consultada la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social, este organismo compartiendo el criterio expuesto precedentemente, por medio de Ordinario N° 68797 de 30.10.2013 informó: *“...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”*.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar que, tratándose del empleador que ha optado por el sistema de gratificación contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de sus dependientes que gozan de subsidio de incapacidad laboral temporal, procede que dicha remuneración sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados en el respectivo mes.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/SMS/PRC

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirectora del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Partes
- Control