

# LABORAL

Grupo  BT

# REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN  
ENERO 2024 CHILE

**DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE  
GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE  
POR CAMBIO DEL INGRESO MINIMO  
MENSUAL DURANTE EL AÑO 2023**

**INCLUYE:** BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

**DIRECTOR Y REPRESENTANTE**

**Ricardo Montero Mosquera**

**EDITORES**

**Boletín Laboral Ediciones SPA**

**COLABORADORES**

**Robinson Zepeda Gómez**

**DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN**

**Heyleen Flores Ramírez**

**EDICIÓN**

**ENERO 2024**

**Printed in Chile**

**©2023**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN  
TOTAL O PARCIAL**

## CONTENIDO

### DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2023

OBLIGACIÓN DE EFECTUAR RELIQUIDACIÓN POR CAMBIO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL .....3

PROCEDIMIENTO PARA LA LIQUIDACIÓN DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE..6

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE ..... 10

LA GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL ..... 12

LAS LICENCIAS MÉDICAS Y SUS EFECTOS EN LA GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE ..... 17

CÁLCULO TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL (CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL) ..... 20

CÁLCULO DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES QUE ESTUVIERON EN HUELGA DURANTE EL AÑO 2023..... 23

DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES.. 28

### CUESTIONARIO LABORAL

LA GRATIFICACIÓN ..... 30

### CUESTIONARIO LABORAL

MULTIRUT, DOS O MAS EMPRESAS CONSIDERADAS UN SOLO EMPLEADOR ..... 44

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ENERO 2024 ..... 49

BOLETÍN INFORMATIVO ENERO 2024..... 53

CARTOLA ESTADÍSTICA ..... 55

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2023 ..... 58



***en ningún caso llevaría a cobrar diferencias al respecto si los anticipos superaron la gratificación legal.***

Para comprender cabalmente el por qué debe practicarse la reliquidación de gratificación pagada mensualmente a los trabajadores por el cambio del ingreso mínimo mensual, que se produce todos los años, debemos tener presente que el artículo 48 del Código del Trabajo señala:

***Artículo 48: Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.***

***Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones.***

***Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva.***

Como se puede deducir de la norma legal precedentemente transcrita, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, la oportunidad del pago de la gratificación legal coincide con la fecha de la declaración del impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos en el mes de abril de cada año. No obstante, que la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal, en favor de los trabajadores, queda establecido al momento del cierre del respectivo ejercicio comercial anual, lo que ocurre el 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de que tal derecho sólo se haga exigible en el instante que se presenta la declaración del impuesto anual a la renta. Esto ha sido sustentado en la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros, en Ordinario N° 946/045, de 11.02.1987.

En atención a la determinación de las posibles diferencias de gratificación por el año 2023, cuando esta es pagada mensualmente en base al 25% de las remuneraciones mensuales con tope en la doceava (1/12) parte de 4.75 IMM, es importante tener presente lo siguiente:

Durante el año 2023 los valores del IMM fueron:

De enero a abril: \$410.000.-

De mayo a agosto: \$440.000.-

De septiembre a diciembre: \$460.000.-

Debemos tener presente que el artículo 50 del Código del Trabajo establece un tope anual para esta modalidad de pago de gratificación, el cual es de 4.75 IMM, para obtener el tope anual en pesos se multiplica el IMM por 4.75, luego ese valor se divide por 12 y nos da el valor mensual que tendría el tope mensual de esta modalidad de pago de gratificación.

En base a los valores del IMM antes señalados, es que durante el año 2022 tuvimos 3 topes de gratificación mensual siendo estos:

PERIODO	VALOR IMM	TOPE ANUAL	TOPE MENSUAL
Enero - abril	410.000	1.947.500	162.292
Mayo - agosto	440.000	2.090.000	174.167
Septiembre - diciembre	460.000	2.185.000	182.084

Es por este cambio en el tope mensual de gratificación que la Dirección del Trabajo ha establecido que para determinar el tope de los 4.75 IMM, se debe considerar el Ingreso Mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año, toda vez que esa es la fecha en que, por cerrarse el ejercicio comercial, se confecciona el balance correspondiente y se determinan la existencia de utilidades, doctrina contenida en diversos dictámenes, entre los que podemos citar el siguiente pronunciamiento:

**Ordinario N° 5250/353, de 13.12.2000:**

*La empresa ....., debe calcular el pago de la gratificación legal de conformidad al valor que tenga el Ingreso Mínimo Mensual al momento en que se devenga este beneficio, esto es, al 31 de diciembre de cada año, debiendo reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo en el mismo período”.*

*Del análisis de los antecedentes tenidas a la vista se desprende que la empresa, mediante el pago de las cuotas en referencia, anticipa el pago de la gratificación legal que le corresponde efectuar al 30 de abril de cada año.*

*Asimismo, de dichos antecedentes aparece que la empresa paga anticipos de gratificación de conformidad al valor que tiene el Ingreso Mínimo Mensual a la fecha en que se devenga cada parcialidad sin que se efectúe ningún tipo de reliquidación al finalizar el respectivo ejercicio comercial.*

*Ahora bien, en atención al hecho que las referidas cuotas son, en opinión de este Servicio, simples abonos del monto total y definitivo que le corresponde pagar a la empresa por concepto de gratificación legal y, por otra parte, habida consideración que, según se ha señalado, la oportunidad en que se devenga este derecho es al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre al 31 de diciembre de cada año, no cabe sino concluir que la empresa de que se trata está obligada a calcular el pago de dicho beneficio de conformidad al valor que tenga el ingreso mínimo al momento en que éste se devenga, esto es, al 31 de diciembre de cada año, y, en consecuencia, estará obligada a reliquidar la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período.*

*En el caso en análisis, como la empresa durante los meses comprendidos entre enero y junio de 2000, ha pagado los anticipos de gratificación conforme al valor que se le fijó al Ingreso Mínimo en el mes de junio de 1999, resulta procedente, por tanto, que al 31 de diciembre de este año reliquide la diferencia de gratificación de dicho período,*

*producido por aplicación del reajuste legal que ha tenido el referido Ingreso a partir del 1° de julio de 2000.*

Debemos recordar que el mencionado artículo 50 del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 50: 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.***

Como se puede apreciar esta norma legal claramente dispone cual es el procedimiento de cálculo de la gratificación en base al 25% de las remuneraciones, señalando que las remuneraciones serán reajustadas y luego se determinará el 25% a comparar con el tope de los 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales, por lo que la remuneración deberá ser actualizada de acuerdo a los porcentajes de variación del Índice de Precios al Consumidor al 30 de noviembre de 2023.

## PROCEDIMIENTO PARA LA LIQUIDACIÓN DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE

El procedimiento que se utiliza para determinar las posibles diferencias en el pago de gratificación, producto del cambio del IMM durante el año, lo encontramos en el ***Ordinario N° 1682/018, de 10.04.2012*** de la Dirección del Trabajo, que podemos resumirlo en los siguientes puntos:

- ✓ El valor del IMM mensual que se utiliza para determinar el tope de 4.75 IMM es el vigente al 31 de diciembre del 2022.
- ✓ Para calcular el 25% de las remuneraciones se deben actualizar las remuneraciones mensuales percibidas por el del trabajador por la variación que experimenta el IPC.
- ✓ El 25% de las remuneraciones actualizadas por IPC se compara con los 4.75 IMM, los que para diciembre de este año 2022, son \$ 1.900.000.-, por lo que, si el 25% de la remuneración es menor a este monto, ese será el valor a pagar, por el contrario, si el 25% de la remuneración actualizada por IPC es superior al tope de 4.75 IMM serán esos 4.75 IMM los que corresponde pagar.
- ✓ Los valores pagados mensualmente por el empleador se reajustan por IPC en los mismos términos y porcentajes que se actualizaron las remuneraciones mensuales, sumándose estos valores para obtener el valor total pagado por concepto de gratificación por el empleador, esto de conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.
- ✓ Al monto de gratificación que le corresponde percibir al trabajador se le resta el monto pagado por el empleador obtenido de la forma señalada en el punto anterior, si el monto pagado por el empleador es menor al monto que por concepto de gratificación le

corresponde percibir al trabajador la diferencia a favor del trabajador debe pagarse por el empleador a más tardar en el mes de abril de 2024.

Dado que durante el año 2023 tuvimos 3 IMM y las empresas pagaron diferentes topes de gratificación durante el año, la interrogante que se les genera a los empleadores, es como se debe liquidar y pagar las diferencias de gratificación que se generan por el cambio del IMM durante el año 2023.

La respuesta a la interrogante de cómo se determina las diferencias de gratificación, es que en el caso de las personas que perciben como gratificación el tope mensual, las diferencias que se generan por el cambio del IMM los empleadores no están obligados a pagarlas en los meses que se cambió el IMM y consecuentemente el tope mensual de gratificación, si no las posibles diferencias se determinan recién al final del año 2023 conforme el procedimiento antes mencionado y teniendo plazo para pagarlas hasta el mes de abril de 2024.

Los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo que establecen el procedimiento antes mencionado, señalan:

***Ordinario N° 1682/018, de 10.04.2012:***

*De la norma legal precedentemente transcrita se infiere, que en el evento que el empleador haya otorgado anticipos de gratificación, para liquidar al término del ejercicio comercial respectivo, éste debe proceder a su actualización según la variación del referido índice.*

*Sobre la misma materia cabe agregar, que la doctrina reiterada de éste Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinarios N° 3182/49, de 24.04.1989, y N° 5106/157, de 24.07.1991, sostiene que a los referidos anticipos se les aplica únicamente la reajustabilidad y no así, el interés consignado en el inciso final del citado artículo 63, toda vez que éste se prevé para las sumas adeudadas por el empleador por concepto de remuneraciones.*

*Por otra parte, cabe señalar que el hecho que el Ingreso Mínimo Mensual experimente variaciones anualmente, obliga a la empleadora a recalcular la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período, como lo ha sostenido reiterada y uniformemente la doctrina vigente de este Servicio, contenida en dictamen N°s. 5401/370, de 26.12.2000, entre otros.*

*De lo expuesto en los párrafos que anteceden e informe que sobre la materia emitió el Departamento de Inspección de ésta Dirección, es posible concluir, que el procedimiento de cálculo objeto de la presentación consiste en primer término en aplicar la variación del índice de Precios al Consumidor a los montos que el empleador abonó o pagó mes a mes por concepto de gratificación y luego sumar los totales obtenidos cuyo resultado representará la cantidad total reajustada.*

*A continuación es necesario determinar el monto correspondiente a los 4,75 I.M.M. equivalentes al I.M.M. del mes de Diciembre de cada año para enseguida restar a su resultado el total de la cantidad abonada o pagada reajustada por el empleador, obteniéndose así la diferencia de gratificación que en definitiva debe ser pagada al trabajador.*

*Ordinario N° 0636, de fecha 05.02.2015.*

*Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que la doctrina contenida en el dictamen precitado no ha sido modificada y ha sido posteriormente invocada en otros pronunciamientos jurídicos emanados de esta Dirección, entre otros, en Ordinario 2463, de 20.06.2013, cuya copia se adjunta. En efecto, conforme a este último, para reliquidar las diferencias de gratificaciones producidas por el incremento del Ingreso Mínimo Mensual se debe aplicar la fórmula prevista en el procedimiento de cálculo establecido en el citado Ordinario N° 1682/018, de 10.04.2012, ratificando así la vigencia del mismo. De acuerdo al citado procedimiento, para los efectos indicados corresponde en primer término, aplicar la variación del Índice de Precios al Consumidor IPC a los montos abonados o pagados mes a mes por concepto de gratificación legal, tras lo cual deberá procederse a sumar los totales mensuales obtenidos, cuyo resultado representará la cantidad total reajustada.*

*Seguidamente se debe determinar el monto correspondiente a 4,75 IMM equivalentes al Ingreso Mínimo Mensual del mes de diciembre de cada año, para enseguida, deducir las sumas abonada o pagadas por concepto de gratificación debidamente reajustadas, obteniéndose así las diferencias de gratificación que, en definitiva, deberá percibir el trabajador.*

*Ahora bien, el procedimiento anteriormente descrito que, como ya se expresara, fue establecido en el citado dictamen 1682/18, constituye la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia y es el que corresponde aplicar para efectuar la reliquidación del beneficio de que se trata.*

*Dictamen 0054/01, de 06.01.2016:*

*En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina institucional precitada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se señala en el cuerpo del presente informe, ratificando de este modo la doctrina que sobre el particular se contiene en el dictamen N° 1682/018, de 10.04.2012 de esta Dirección por encontrarse plenamente ajustada a derecho.*

*Ordinario N° 5644, de 06.11.2018*

*El procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se indica en el presente oficio, en virtud de la doctrina contenida en los Dictámenes Ordinarios N° 1682/018 de 10.04.2012 y N° 054/001 de 06.01.2016, los cuales se adjuntan.*

Como la gratificación es un beneficio de carácter anual y se debe determinar según el valor que tenga el ingreso mínimo mensual al mes de diciembre, los pagos realizados por el empleador por concepto de gratificación mensual son solo un anticipos o abonos, por lo que el empleador tiene derecho a que esos pagos o abonos parciales sean reajustados por la variación de IPC, conforme lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Un error muy común al momento de determinar los porcentajes de actualización que se utilizan para determinar las posibles diferencias de remuneración está dado por que las empresas utilizan los porcentajes de actualización que proporciona el Servicios de Impuestos Internos para la operación renta, porcentajes que no tienen aplicación en la materia que nos ocupa.

Para la realización de los cálculos de gratificación que nos interesan, debemos tener en consideración que el Código del Trabajo estable un procedimiento especial de cálculo de los reajustes de remuneraciones, que se encuentra contenido en el artículo 63 que dispone:

***Artículo 63: Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.***

***Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.***

***Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.***

Es producto de la norma precedentemente citada, es que, la variación de IPC del mes de enero 2023 se calcula considerando la variación de IPC de diciembre de 2022 a noviembre de 2023, el valor señalado en la tabla que aparece más abajo, es el que se obtuvo de la calculadora de IPC que disponible en la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Respecto de la aplicación de este reajuste a las sumas pagadas mensualmente por el empleador por concepto de gratificación la Dirección del Trabajo ha señalado:

***Ordinario N° 5980/0137, de 21.08.1990:***

***Las sumas anticipadas mensualmente por concepto de gratificación legal, constituyen sólo una modalidad de pago del referido beneficio, conservando el mismo el carácter de anual y eventual.***

***Ordinario N° 5106/157, de 24.07.1991:***

***A los anticipos de gratificación anual le es aplicable la reajustabilidad prevista en el artículo 62 del Código del Trabajo (actual artículo 63) y no así el interés que consigna el inciso final de la misma disposición, que corresponde a las sumas adeudadas por el empleador por concepto de remuneraciones.***

## DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE

Utilizando el procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo, indicado anteriormente para determinar las diferencias de gratificación por Cambio del IMM tendremos para el 2023:

Los factores de actualización y porcentajes de variación del IPC para la reliquidación de gratificación del año 2023, son los siguientes:

MES	PORCENTAJE VARIACIÓN IPC	FACTOR DE ACTUALIZACIÓN DIRECTO
Enero	4,5%	1,045
Febrero	3,7%	1,037
Marzo	3,7%	1,037
Abril	2,6%	1,026
Mayo	2,3%	1,023
Junio	2,2%	1,022
Julio	2,3%	1,023
Agosto	2,0%	1,02
Septiembre	1,9%	1,019
Octubre	1,2%	1,012
Noviembre	0,7%	1,007
Diciembre	0	1

A modo de ejemplo supondremos que un trabajador percibió las siguientes remuneraciones mensuales durante el año 2023:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE
Enero	900.000	162.292
Febrero	900.000	162.292
Marzo	900.000	162.292
Abril	900.000	162.292
Mayo	900.000	174.167
Junio	900.000	174.167
Julio	925.000	174.167
Agosto	925.000	174.167
Septiembre	925.000	182.084
Octubre	925.000	182.084
Noviembre	925.000	182.084
Diciembre	950.000	182.084
<b>Total</b>	<b>10.975.000</b>	<b>2.074.172</b>

La remuneración y la gratificación mensual actualizada según factores de actualización antes indicados, serán:

MESES	GRATIFICACIÓN POR MES ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN POR MES ACTUALIZADA
Enero	940.500	169.595
Febrero	933.300	168.297
Marzo	933.300	168.297
Abril	923.400	166.512
Mayo	920.700	178.173
Junio	919.800	177.999
Julio	946.275	178.173
Agosto	943.500	177.650
Septiembre	942.575	185.544
Octubre	936.100	184.269
Noviembre	931.475	183.359
Diciembre	950.000	182.084
<b>Total</b>	<b>11.220.925</b>	<b>2.119.950</b>

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN:

25% remuneración actualizada (11.220.925 X 25%)= \$ 2.805.231.-

**4,75 IMM al 31 de diciembre de 2023 es \$ 2.185.000.-**

Como el 25% de las remuneraciones es superior a los 4.75 IMM, será este último valor el derecho a gratificación anual que tiene el trabajador.

**La gratificación mensual actualizada pagada el 2023 es \$2.119.950.-**

La diferencia a favor del trabajador se determina restando a los 4.75 IMM el monto pagado por el empleador por concepto de gratificación debidamente actualizado, dándonos:

**Diferencia Gratificación = (2.185.000 – 2.119.950)**

**Diferencia Gratificación = 65.050.-**

Como se puede apreciar en este caso, cual es que el trabajador recibió el tope de gratificación todos los meses, se produce una diferencia a su favor de \$65.050.-, lo que implica que el empleador debe pagar esta suma conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de 2024, practicando la reliquidación de cotizaciones previsionales e impuesto respectiva.

El ejemplo desarrollado para explicar las diferencias de gratificación es solo uno de los casos que pueden darse en las empresas debiendo analizarse cada caso en particular para determinar las diferencias de gratificación, toda vez que tenemos situaciones tales como:

- ✓ Trabajadores que no prestaron servicios la anualidad completa por haber iniciado la relación laboral después del 01.01.2023 o que la relación laboral concluyo antes del 31.12.2023, gratificación proporcional.
- ✓ Trabajadores que estuvieron afectos a licencias médicas durante parte del año 2023.
- ✓ Trabajadores a tiempo parcial, esto es jornadas semanales de 30 horas o menos.
- ✓ Trabajadores afectos a suspensión del contrato por haber hecho efectiva la huelga en un proceso de negociación colectiva.
- ✓ Trabajadores con remuneraciones variables.

Casos que a continuación revisaremos.

## LA GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL

Un aspecto importante de considerar al momento de determinar las posibles diferencias de gratificación que se producen por el cambio del ingreso mínimo mensual es el pago de gratificación proporcional, la cual se aplica en el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, es decir el trabajo inicia relación una vez comenzado el año o bien concluye la relación laboral antes del término del año en el cual se está pagando el beneficio.

El derecho de los trabajadores a gratificación proporcional se encuentra regulado en el artículo 52 del Código del Trabajo el cual dispone:

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

En el caso de los trabajadores que no han prestado servicios en el año completo, la ley ha consagrado el derecho a percibir la gratificación, pero solo de manera proporcional.

Respecto de la modalidad de pago que estamos analizando, la cual es la del artículo 50 del Código del Trabajo, pagada mensualmente, debemos tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado:

***Ordinario N° 4232/306 de 11.10.2000:***

***No procede aplicar proporcionalmente disminuido el tope legal de gratificación de 4,75 ingresos mínimos mensuales, si en determinados meses el trabajador no laboró el mes completo, por inasistencias, permisos sin goce de remuneración o se incorporó a laborar ya iniciado el mes.***

***Ordinario N° 2427, de 04.05.2016***

***2) 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, cumpla 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.*

Los pronunciamientos citados resuelven una serie de interrogantes que se plantean comúnmente en el mundo laboral, las cuales versan sobre la procedencia de reducir proporcionalmente el tope de gratificación a los días efectivamente trabajados por la persona, en situaciones tales como el inicio y término de la relación laboral a mediados de un mes, las ausencias justificadas e injustificada de los trabajadores, dándonos una respuesta clara y contundente, la cual es que el tope de gratificación no corresponde que se aplique proporcionalmente.

Sin embargo, no podemos perder de vista que el dictamen anteriormente citado, se pronuncia solo sobre el tope mensual de la gratificación y no así del derecho a gratificación proporcional, toda vez que al respecto a este último, la Dirección del Trabajo ha indicado:

**Ordinario N° 4199/192 de 19.07.1994:**

*De la disposición legal anotada se infiere que la gratificación legal debe pagarse en proporción al tiempo laborado por el trabajador cuando éste 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 el citado precepto procede en el caso de aquellos 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, no completan aún un año de vigencia.*

Respecto de la expresión de meses que se utiliza en la norma que regula el derecho a gratificación proporcional, la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 5198/0163, de 30.07.1991:**

*La expresión "meses" utilizada para el cálculo de la gratificación proporcional prevista en el artículo 51 del Código del Trabajo, corresponde al número de días consecutivos, desde uno determinado hasta otro igual fecha en el mes siguiente, no procediendo considerar los días que no alcanzan a completar un mes.*

Luego el organismo fiscalizador ha señalado respecto del tope de los 4.75 I.M.M que deben ser considerados en cada año o ejercicio comercial, que este debe ser considerado proporcionalmente a los meses efectivamente trabajados excluyendo por tanto las fracciones de mes, sobre el particular la de la Dirección del Trabajo, ha señalado:

**Ordinario N° 5106/0157, de fecha 24.07.1990:**

*En lo que respecta al cálculo de la gratificación proporcional, como ya se analizó anteriormente, es preciso destacar que la gratificación es un beneficio de carácter anual en la medida que corresponde a un ejercicio comercial que ordinariamente, comienza el 1° de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año. De ellos se desprende que si no se laboró durante la totalidad del año, sólo se tendrá derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados, de tal manera que, en la especie, corresponde que se divida el monto total de la gratificación que habría correspondido de haberse laborado el año completo por doce, para luego multiplicar el resultado obtenido por 10, que equivale a la cantidad de meses completos trabajados en el año.*

**Ordinario N° 3463/078, de 23.05.1990:**

*El tope de 4,75 Ingreso Mínimo Mensual a que alude el artículo 49 del Código del Trabajo debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido en el evento de que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo.*

De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo, la expresión "meses" utilizada para el cálculo de la gratificación proporcional prevista en el artículo 52 del Código del Trabajo, corresponde al número de días consecutivos, desde uno determinado hasta otro igual fecha en el mes siguiente, no procediendo considerar los días que no alcanzan a completar un mes, es así que si la persona ingreso a la empresa el 10.03.2023, al 31 de diciembre, día en que termina el año y el ejercicio comercial, ella tendrá 9 con 21 días, por lo que le corresponderá gratificación por 9 meses, debiendo hacerse los cálculos del derecho a ese periodo de tiempo (Ordinario N° 5106/0157 de 24.07.1990; Ordinario N° 5198/0163 de 30.07.1991).

El tope de 4,75 Ingreso Mínimo Mensual que establece el artículo 50 del Código del Trabajo debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido en el evento de que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, sea que ingreso después del 01 primero de enero o bien la relación laboral haya concluido antes del 31 de diciembre, fecha de nacimiento del derecho a gratificación, es decir quienes no completaron un año de vigencia de la relación laboral (Ordinario N° 3463/078 de 23.05.1990; Ordinario N° 4199/192 de 19.07.1994).

Es importante destacar que según lo sostenido por la Dirección del Trabajo, si en determinados meses el trabajador no laboró el mes completo, por inasistencias, permisos sin goce de remuneración o se incorporó a laborar ya iniciado el mes, o en el mes que concluye la relación laboral, no resulta procedente reducir proporcionalmente el tope de gratificación mensual a los días

trabajados, toda vez que el pago de ratificación proporcional que estamos revisando únicamente se aplica al momento de hacer la liquidación de gratificación anual del trabajador (Ordinario N° 2427, de 04.05.2016).

Sobre la base de lo precedentemente señalado, desarrollaremos el siguiente ejemplo:

Tenemos un trabajador que ingresa a prestar servicios en la empresa el día 15 de marzo de 2023, pactando con su empleador el pago de gratificación en forma mensual conforme el artículo 50 del Código del Trabajo, en base al 25% de la remuneración mensual con tope de la doceava parte de 4.75 IMM, percibiendo las siguientes remuneraciones de marzo a diciembre de 2023:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN
Enero		
Febrero		
Marzo	396.667	99.167
Abril	700.000	162.292
Mayo	700.000	175.000
Junio	700.000	174.167
Julio	880.000	174.167
Agosto	880.000	174.167
Septiembre	880.000	182.084
Octubre	880.000	182.084
Noviembre	880.000	182.084
Diciembre	900.000	182.084
<b>Total</b>	<b>7.773.333</b>	<b>1.681.462</b>

Como se puede apreciar en este ejemplo, el tope de gratificación mensual no se redujo proporcionalmente a los días laborados en el mes de marzo, respetando con ello lo dispuesto en el Ordinario N° 4232/306 de fecha 11.10.2000, de la Dirección del Trabajo, sin embargo lo dispuesto en los dictámenes N° 4199/192 de 19.07.1994; N° 5198/0163, de 30.07.1991; N° 5106/0157 de 24.07.1990 y N° 3463/078 de 23.05.1990, el cálculo de la gratificación proporcional a los meses laborados, se verá reflejado al momento de analizar el derecho del trabajador a la reliquidación de gratificación por cambio del ingreso mínimo mensual.

En el caso que nos ocupa, para determinar el tope de gratificación al cual estará afecto el trabajador, se debe considerar la definición de mes anteriormente señalada, dado que la fecha de ingreso es el 15.03.2023 y debemos contar hasta el 31.12.2023, existirán 9 meses 17 días, por lo que para efectos del tope de gratificación a que alude el artículo 50 del Código del Trabajo, calculado proporcionalmente, debemos considerar solo 9 meses, dándonos el siguiente resultado respecto de la posible reliquidación:

Lo primero que debemos hacer es por IPC tanto la remuneración del trabajador como la gratificación pagada mes por mes, según el procedimiento de cálculo de las diferencias de gratificación por cambio del ingreso mínimo mensual que antes hemos revisado:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
Enero	0	0
Febrero	0	0
Marzo	411.343	102.836
Abril	718.200	166.512
Mayo	716.100	179.025
Junio	715.400	177.999
Julio	900.240	178.173
Agosto	897.600	177.650
Septiembre	896.720	185.544
Octubre	890.560	184.269
Noviembre	886.160	183.359
Diciembre	900.000	182.084
<b>Total</b>	<b>7.932.323</b>	<b>1.717.449</b>

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN:

Tope anual de gratificación 4.75 IMM = \$ 2.185.000.-

Tope mensual  $4.75 / 12 = 0.3958333$

Tope para el trabajador 9 meses =  $(9 \times 0.3958333) = 3.5625$

En dinero será de =  $3.5625 \times 460.000 = \$1.638.750.-$

Monto pagado de gratificación actualizado= **\$1.717.449.-**

Diferencia Favor Trabajador = 0

Como se puede apreciar en este caso la gratificación a que tenía derecho el trabajador es de un monto menor al valor pagado, razón por lo cual no procede la reliquidación por cambio del ingreso mínimo, toda vez que no existe monto alguno adeudado al trabajador, tampoco procede en este caso que el empleador pretenda que el trabajador devuelva el valor pagado de más, toda vez que este valor nació del cálculo de la gratificación contractualmente pactada entre las partes.

## LAS LICENCIAS MÉDICAS Y SUS EFECTOS EN LA GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE

Respecto del pago de la gratificación que nos ocupa, cual es la gratificación pagada mes a mes sobre la base del 25% de las remuneraciones mensuales del trabajador con tope de la doceava parte de 4.75 I.M.M. debemos tener presente que la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos ha

señalado que cuando el empleador paga mes a mes gratificación, el monto pagado por dicho concepto es parte de la base de cálculo de los subsidios de incapacidad laboral que percibirá el trabajador de parte de la institución previsional que corresponda, luego al ser parte de dichos subsidios se estima que el empleador no estaría obligado a pagar gratificación mensual por los periodos que cubran las licencias médicas.

En cuanto al tope mensual de gratificación, la Dirección del Trabajo señala que está procedente sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados, por lo que en nuestra opinión el tope mensual de gratificación se reducirá proporcionalmente a los días laborados. El Ordinario N° 848, de 08.02.2016 señala expresamente 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”, por lo que solo procederá el pago del tope en forma proporcional cuando el trabajador este con licencia médica y el trabajador tenga derecho a subsidios.

A continuación, revisaremos el siguiente ejemplo:

El trabajador durante el año 2023 presento las siguientes licencias médicas:

Marzo 23 días

Junio mes completo

Septiembre 12 días

Las remuneraciones del año 2023 del trabajador fueron:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN
		PAGADA
Enero	865.000	162.292
Febrero	865.000	162.292
Marzo	230.667	43.278
Abril	865.000	162.292
Mayo	865.000	174.167
Junio		0
Julio	865.000	174.167
Agosto	865.000	174.167
Septiembre	522.000	109.250
Octubre	900.000	182.084
Noviembre	900.000	182.084
Diciembre	900.000	182.084
<b>Total</b>	<b>8.642.667</b>	<b>1.708.157</b>

Como se puede apreciar, durante los periodos de licencia médica la gratificación mensual del trabajador se pagó en proporción a los días laborados, reduciéndose proporcionalmente el tope, aplicándose para este cálculo mensual los *ordinarios Ns 4232/306, de 11.10.2000; 4930/60, de 19.12.2013 y 848, de 08.02.2016*.

La gran interrogante que se produce ahora, es como debemos determinar las posibles diferencias de gratificación que se produzcan por el cambio del IMM, para lo cual utilizaremos el procedimiento que revisamos en los puntos anteriores, por lo que lo primero a determinar serán las remuneraciones mensuales y gratificación mensual actualizadas.

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
Enero	903.925	169.595
Febrero	897.005	168.297
Marzo	239.201	44.879
Abril	887.490	166.512
Mayo	884.895	178.173
Junio	0	0
Julio	884.895	178.173
Agosto	882.300	177.650
Septiembre	531.918	111.326
Octubre	910.800	184.269
Noviembre	906.300	183.359
Diciembre	900.000	182.084
<b>Total</b>	<b>8.828.729</b>	<b>1.744.316</b>

Para determinar la posible diferencia de gratificación a favor del trabajador, lo primero que debemos calcular es el 25% de la remuneración actualizada, valor que sería:

$$25\% \text{ remuneración actualizada} = 8.828.729 \times 25\% = \$2.207.182.-$$

Dado que el 25% de la remuneración es superior al tope de 4.75 IMM (\$2.185.000.-), lo segundo que se debe determinar es cuál sería el tope de gratificación al que tendría derecho el trabajador, situación que no ha sido resuelta por la Dirección del Trabajo a través de sus pronunciamientos, por lo que desde este punto en adelante daré mi opinión de cómo determinar el tope.

En el caso de las licencias médicas, considero que el tope anual debiese reducirse proporcionalmente a los periodos que el trabajador tenga derecho a gratificación, conforme los dictámenes citados de la Dirección del Trabajo, rebajando el tope en forma proporcional.

Para determinar el tope proporcional hemos considerado que se podría hacer de la siguiente forma:

Si bien la Dirección del Trabajo, para efecto de determinar el valor diario en el caso de los sueldos mensuales, para efecto del cálculo de remuneración integra durante el feriado y en el cálculo de la indemnización por feriado, ha establecido que el valor mensual debe dividirse por 30, conforme lo establece el artículo 16 del Reglamento 969 de 1933, sin embargo la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que el pago de los días trabajados o con derecho a remuneración en los meses en que no se laboró el mes completo debía hacerse de acuerdo con el número de días que tuviese el mes, es así por ejemplo que si en marzo la persona tiene 5 días de ausencia, la empresa debía pagar 26 días, toda vez que marzo tiene 31 días, que fue el procedimiento utilizado para determinar el sueldo del trabajador en el ejemplo que estamos revisando, criterios sostenido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2817, de 30.07.2014; Ordinario N° 4940, de 24.09.2015; Ordinario N° 3105, de 22.06.2015; Ordinario N° 6275, de 30.11.2015.

Es por lo anterior que para el cálculo de las diferencias de gratificación al existir licencias médicas durante el año debiésemos, en mi opinión, hacer el cálculo sobre la base de los días que tiene el año y los días de licencia médica que la persona utilizo.

En el ejemplo planteado, tendríamos:

4,75 IMM ha diciembre: \$2.185.000.-

Días de licencia médica: 65

Días del año: 365

Días con derecho a gratificación: 300

4,75 IMM proporcionales días sin licencia  $((4.75 / 365) \times 300) \times 460.000 = \$1.795.890.-$

Gratificación pagada, actualizada: \$1.744.316.-

Gratificación a favor del trabajador: \$51.574.-

En este ejemplo se genera una diferencia a favor del trabajador la cual debe ser pagada a más tardar en el mes de abril de 2024.

## CÁLCULO TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL (CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL)

Al momento de calcular la gratificación en base al artículo 50 del Código del trabajo de los trabajadores contratados en virtud de contratos de trabajo a tiempo parcial debemos tener en consideración lo dispuesto en el artículo 40 bis del Código del Trabajo que señala:

***Artículo 40 bis – B: Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.***

***No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.***

Respecto de esta proporción de gratificación a la jornada convenida la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 0339/0027, de 30.01.2002:**

*En materia de gratificación, cabe precisar que no obstante que los trabajadores que nos ocupan, tienen derecho a percibir dicho beneficio, el inciso 2° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo, contemplan una norma especial respecto al pago del mismo, según la cual el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50 el cuerpo legal citado, (4.75 ingresos mínimos mensuales) podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.*

Para revisar el cálculo de la gratificación pagada mensualmente a trabajadores a tiempo parcial, con los cuales se pactó el tope del artículo 50 en forma proporcional, realizaremos todos los cálculos en relación a una jornada de 20 horas semanales.

$\text{Tope anual} = (4.75 / 45) \times 20 = 2,111111111$

Como se puede apreciar, para obtener la proporción de gratificación a 20 horas semanales, simplemente se dividen los 4.75 IMM por el máximo de jornada semanal, cual es 45 horas y el resultado de dicha operación se multiplica por el número de horas semanales pactadas, cuales son 20 horas, dándonos que el tope proporcional es de 2,111111111 Ingreso Mínimos Mensuales al año.

La determinación del tope mensual se obtiene simplemente dividiendo el tope anual por 12, dándonos:

$\text{Tope mensual} = (2,111111111 / 12) = 0,175925926$

Entonces el tope mensual será de 0,175925926 Ingresos Mínimos mensuales.

Expresado en pesos para el año 2023 tendremos los siguientes valores:

PERIODO	IMM	TOPE ANUAL	TOPE ANUAL PROPORCIONAL A LA JORNADA	TOPE MENSUAL PROPORCIONAL A LA JORNADA
Enero - abril	410.000	1.947.500	1.298.333	108.194
Mayo - agosto	440.000	2.090.000	1.393.333	116.111
Septiembre - diciembre	460.000	2.185.000	1.456.667	121.389

Si tenemos un trabajador que tiene pactada una jornada de 20 horas semanales, un sueldo mensual y gratificación en base al 25% de las remuneraciones con su tope mensual proporcional a la jornada, percibió las siguientes remuneraciones el año 2023:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	250.000	62.500
Febrero	250.000	62.500
Marzo	250.000	62.500
Abril	250.000	62.500
Mayo	260.000	65.000
Junio	260.000	65.000
Julio	260.000	65.000
Agosto	275.000	68.750
Septiembre	280.000	70.000
Octubre	280.000	70.000
Noviembre	280.000	70.000
Diciembre	280.000	70.000
<b>Total</b>	<b>3.175.000</b>	<b>793.750</b>

Para determinar las posibles diferencias de gratificación a favor del trabajador, al igual como lo hemos hecho en los ejemplos anteriores debemos calcular la remuneración y la gratificación actualizada, dándonos los siguientes valores:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
Enero	261.250	65.313
Febrero	259.250	64.813
Marzo	259.250	64.813
Abril	256.500	64.125
Mayo	265.980	66.495
Junio	265.720	66.430
Julio	265.980	66.495
Agosto	280.500	70.125
Septiembre	285.320	71.330
Octubre	283.360	70.840
Noviembre	281.960	70.490
Diciembre	280.000	70.000
<b>Total</b>	<b>3.245.070</b>	<b>811.268</b>

#### DETERMINACIÓN DIFERENCIA DE GRATIFICACIÓN

25% Remuneración Actualizada = \$ 811.268.-

Tope proporcional diciembre 2023= \$ 971.111.-

Gratificación Pagada, Actualizada = \$811.268.-

Diferencia gratificación a favor del trabajador = \$0.-

Dado que el 25% de la remuneración actualizada es inferior al tope de los 2.115 IMM se considera que el trabajador tiene derecho al 25% de la remuneración actualizada, es por ello que el análisis debe hacerse considerando el 25% de las remuneraciones del trabajador y no el tope proporcional, de ahí que en este ejemplo no exista diferencia a favor del trabajador.

## CÁLCULO DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES QUE ESTUVIERON EN HUELGA DURANTE EL AÑO 2023

En el caso de que los trabajadores de una empresa hicieran efectiva la huelga en un proceso de negociación colectiva reglada, no faculta al empleador para pagar esta remuneración en forma proporcional, como lo establece el artículo 52 del Código del Trabajo.

En el caso de que los trabajadores de una empresa hicieran efectiva la huelga en un proceso de negociación colectiva reglada, no faculta al empleador para pagar esta remuneración en forma proporcional, como lo establece el artículo 52 del Código del Trabajo, así lo ha resultado la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

**Ordinario N° 4199/192, de 19.07.1994:**

*Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas 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 dependiente, sino que constituye una participación en las utilidades de la 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, incluida la huelga, no ha desarrollado un trabajo efectivo no afectan 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.*

*Precisado lo anterior, esto es, que la huelga no priva al trabajador del derecho a impetrar el beneficio de gratificación legal, se hace necesario determinar, a objeto de resolver la consulta planteada, la forma de pagar este beneficio cuando ha incidido una huelga en el ejercicio comercial correspondiente y, específicamente, la procedencia de que en tal caso dicho pago se efectúe en forma proporcional a los meses laborados.*

*Al respecto, cabe consignar que la norma que regula el pago del beneficio que nos ocupa, en proporción al tiempo laborado, se encuentra actualmente contenida el artículo 52 del Código del Trabajo, disposición que al afecto prescribe:*

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

*De la disposición legal anotada se infiere que la gratificación legal debe pagarse en proporción al tiempo laborado por el trabajador cuando éste 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 el citado precepto procede en el caso de aquellos 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, no completan aún un año de vigencia.*

*Ahora bien, si se considera que conforme a lo preceptuado por el artículo 377 del Código del Trabajo, ya analizado en el N° 1 precedente, la huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo de los dependientes involucrados, dejando subsistente su vigencia, posible es convenir que respecto a los trabajadores que durante el ejercicio comercial correspondiente hicieron efectiva tal instancia no resulta aplicable la norma prevista en el citado artículo 52 del Código del Trabajo, norma que, como se dijera, establece el pago proporcional de dicho estipendio para aquellos trabajadores cuya relación laboral no se mantiene vigente durante un período anual, lo que no acontece en el caso de los dependientes que se encuentran en la situación en análisis.*

*Sin perjuicio de lo anterior, cabe consignar que la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga importa que el trabajador deje de percibir las remuneraciones que deberían devengarse en dicho período, lo que, a su vez, significa una rebaja de las sumas devengadas por él 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, antes transcritos, 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 expuesto, forzoso es convenir que para los efectos del cálculo de la gratificación legal de los trabajadores que no laboraron el año por haber hecho efectiva la huelga, deberá atenderse exclusivamente al monto de las remuneraciones mensuales devengadas por éstos en el referido período anual y no al tiempo afectivo de prestación de servicios durante el señalado período.*

*Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada laboraron en el año respectivo un total de 11 meses y 16 días a consecuencia de haber hecho efectiva la huelga durante dicho período.*

*De los mismos antecedentes aparece que para los efectos del pago de la gratificación legal la empresa optó por la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.*

*De esta suerte, aplicando lo expuesto en acápite que anteceden al caso en consulta, forzoso es concluir que el cálculo del beneficio de gratificación legal que correspondiere impetrar a los trabajadores de que se trata deberá efectuarse considerando el monto*

*total de las remuneraciones mensuales devengadas por éstos en el señalado período anual, debiendo percibir por tal concepto, de conformidad a lo preceptuado por el artículo 50 del Código del Trabajo, el 25% de dicho monto, con el tope que establece el mismo precepto.*

**Ordinario N° 1360/073, de 30.03.1998:**

*Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios establecidos en dicho contrato.*

*En lo que respecta a la gratificación legal, preciso es sostener, a la luz de la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio contenida entre otros en el Ord. 6751/222 del 14.10.91, que ella no se vería afectada directamente por el hecho de haberse hecho efectiva la huelga en la empresa.*

*La conclusión precedente se fundamenta, por una parte, en la circunstancia que la gratificación legal es un beneficio de carácter anual según lo ha sostenido reiteradamente este Servicio y, por otra, en el hecho de que en los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo aparece vinculada exclusivamente a la existencia de utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial, limitándose en su artículo 52 a establecer su pago proporcional respecto de aquellos trabajadores que no alcancen a completar un año de permanencia en la respectiva empresa.*

*A mayor abundamiento, es necesario consignar que la suspensión del contrato de trabajo durante el período de huelga importa que el trabajador deje de percibir las remuneraciones que deberían devengarse en dicho período, lo que a su vez significa una rebaja de las sumas devengadas por él en el ejercicio comercial correspondiente, lo que incide indirectamente en el monto del beneficio en referencia, por cuanto los dos sistemas de pago de la gratificación legal contemplados en los artículos 47 y 50 del citado Código del Trabajo atienden a lo devengado por el trabajador en el respectivo período anual para determinar su monto.*

*En efecto, a juicio de esta Dirección, la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario para su existencia, cual es la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo.*

*En consecuencia, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga; sobre esta materia cabe precisar que los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa y materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo*

***que contempla esos beneficios, y, como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios.***

***A mayor abundamiento, y en el supuesto que en la empresa exista un contrato colectivo, podemos decir que los mencionados beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la huelga legal, ya que en este tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo, los respectivos beneficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exigibilidad en el contrato individual de trabajador.***

***A la luz de lo anterior, cabe señalar que las remuneraciones y beneficios en referencia, entre estos la gratificación, son exigibles aún cuando coincidan con el período de huelga, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período.***

***En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales anotadas, jurisprudencia administrativa citada y de las consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores de la empresa ..... S.A., tienen derecho al pago de sus gratificaciones no obstante el hecho de encontrarse en huelga, sin perjuicio que su exigibilidad sólo puede hacerse efectiva una vez terminado este período.***

Debemos tener presente que si bien la huelga suspende el contrato de trabajo, no estando el empleador obligado a pagar remuneraciones por los días en que esta se hizo efectiva, la gratificación no es una remuneración que nace de la efectiva prestación de los servicios, sino que corresponde a las utilidades de la empresa, es por ello que los períodos durante los cuales el trabajador, no ha desarrollado un trabajo efectivo, por haberse hecho efectiva la huelga, no afecta su derecho a gratificación, bastando, por tanto, para impetrarlo, con que durante los mismos se haya mantenido la vigencia de la respectiva relación laboral.

Se debe tener presente que la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga importa que el trabajador deje de percibir las remuneraciones que deberían devengarse en dicho período, lo que, a su vez, significa una rebaja de las sumas devengadas por él en el ejercicio comercial correspondiente, lo que incide directamente en el monto de la gratificación a la que tendría derecho, ya que para determinar el monto a pagar por concepto de gratificación el cálculo se basa en lo devengado por el trabajador por concepto de remuneraciones en el respectivo período anual.

Lo antes señalado lo encontramos en los siguientes ordinarios de La Dirección del Trabajo Ordinario N° 4199/192, de 19.07.1994 y Ordinario N° 1360/073, de 30.03.1998, citados anteriormente.

Para entender el efecto en la determinación de posibles diferencias en el pago de la gratificación pagada mensualmente revisaremos el siguiente ejemplo:

El trabajador estuvo en huelga desde el 28-07-2023 al 15-09-2023, percibiendo durante el año 2023 las siguientes remuneraciones:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	865.000	162.292
Febrero	865.000	162.292
Marzo	865.000	162.292
Abril	865.000	162.292
Mayo	865.000	174.167
Junio	865.000	174.167
Julio	778.500	174.167
Agosto	0	0
Septiembre	445.000	111.250
Octubre	890.000	182.084
Noviembre	890.000	182.084
Diciembre	890.000	182.084
<b>Total</b>	<b>9.083.500</b>	<b>1.829.171</b>

Para determinar las posibles diferencias de gratificación a favor del trabajador, al igual como lo hemos hecho en los ejemplos anteriores debemos calcular la remuneración y la gratificación actualizada, dándonos los siguientes valores:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
Enero	903.925	169.595
Febrero	897.005	168.297
Marzo	897.005	168.297
Abril	887.490	166.512
Mayo	884.895	178.173
Junio	884.030	177.999
Julio	796.406	178.173
Agosto	0	0
Septiembre	453.455	113.364
Octubre	900.680	184.269
Noviembre	896.230	183.359
Diciembre	890.000	182.084
<b>Total</b>	<b>9.291.121</b>	<b>1.870.120</b>

#### DETERMINACIÓN DIFERENCIA DE GRATIFICACIÓN

25% Remuneración Actualizada = \$ 2.322.780.-

Tope gratificación diciembre 2023: **\$2.185.000.-**

Gratificación Pagada, Actualizada = **\$1.870.120.-**

Diferencia gratificación a favor del trabajador: **\$314.880.-**

Es importante recordar que de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, el tope de gratificación no se reduce proporcionalmente a los días de huelga, es por ello que dado que el 25% de la remuneración actualizada es superior al tope de los 4.75 IMM se considera que el trabajador tiene derecho a dicho tope, es por ello que la diferencia a favor del trabajador se determinó restando a los 4.75 IMM la gratificación pagada mensualmente actualizada, dándonos en este ejemplo una diferencia a favor del trabajador de \$314.880.- que el empleador debiese pagar a más tardar en el mes de abril de 2024.

## DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES

Existen un universo de trabajadores que perciben remuneraciones variables, esto es que tiene un sueldo relativamente bajo y remuneraciones variables tales como comisiones, como es el caso de vendedores de las empresas, pudiendo darse en estos casos que en algunos meses solo percibieron el sueldo base y no generaron comisiones y se le pago un valor inferior al tope mensual de gratificación, situación que genera la existencia de diferencias de gratificación a favor del trabajador.

Para graficar lo señalado en párrafo anterior, supondremos que un trabajador tiene un sueldo base de \$450.000.- de enero a agosto y de \$460.000.- de septiembre a diciembre, gratificación mensual y remuneración variable sea esta comisión, tratos, bonos de producción u otra.

El trabajador durante el año 2023 percibió las siguientes remuneraciones mensuales:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	700.000	162.292
Febrero	500.000	125.000
Marzo	450.000	112.500
Abril	600.000	150.000
Mayo	850.000	174.167
Junio	900.000	174.167
Julio	450.000	112.500
Agosto	450.000	112.500
Septiembre	600.000	150.000
Octubre	1.000.000	182.084
Noviembre	900.000	182.084
Diciembre	1.200.000	182.084
<b>Total</b>	<b>8.600.000</b>	<b>1.819.378</b>

La remuneración y la gratificación actualizada serían las siguientes:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
Enero	731.500	169.595
Febrero	518.500	129.625
Marzo	466.650	116.663
Abril	615.600	153.900
Mayo	869.550	178.173
Junio	919.800	177.999
Julio	460.350	115.088
Agosto	459.000	114.750
Septiembre	611.400	152.850
Octubre	1.012.000	184.269
Noviembre	906.300	183.359
Diciembre	1.200.000	182.084
<b>Total</b>	<b>8.770.650</b>	<b>1.858.353</b>

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN:

25% remuneración actualizada \$2.192.663.-

**4,75 IMM al 31 de diciembre de 2023 es \$2.185.000.-**

Como el 25% de las remuneraciones es superior a los 4.75 IMM, será este último valor el derecho a gratificación anual que tiene el trabajador.

**La gratificación mensual actualizada pagada el 2023 es \$1.858.353.-**

La diferencia a favor del trabajador se determina restando a los 4.75 IMM el monto pagado por el empleador por concepto de gratificación debidamente actualizado, dándonos:

**Diferencia Gratificación = (2.185.000 – 1.858.353)**

**Diferencia Gratificación = \$326.647.-**

Como se puede apreciar al tener un trabajador un sueldo de \$450.000.- de enero a agosto y de \$460.000.- de septiembre a diciembre de 2023, gratificación y remuneración variable, se da que en los meses en los cuales percibió solo el sueldo y la gratificación, se generan diferencias de gratificación a favor del trabajador que el empleador debe pagar a más tardar en el mes de abril de 2024, realizando la reliquidación previsional y tributaria respectiva.

## CUESTIONARIO LABORAL LA GRATIFICACIÓN

### 1. ¿Qué es la gratificación?

Es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

### 2. ¿Qué es la participación?

Es un tipo de remuneración que consiste en la proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

### 3. ¿Qué diferencia la participación de la gratificación?

Estos dos tipos de remuneraciones presentan las siguientes diferencias:

- a. La gratificación tiene un origen legal, ya que es el legislador el que ha impuesto al empleador la obligación de pagar este beneficio cuando concurren ciertos requisitos.

La participación tiene un origen contractual, pues el empleador está obligado a pagarla en la medida que se haya pactado.

- b. La gratificación se calcula sobre un porcentaje determinado de las utilidades y la convencional no puede ser inferior a éste.

La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

### 4. ¿Qué clasificación admite la gratificación?

- a. En relación a su origen, se clasifica en:

- i. Legal.
- ii. Convencional.

La convencional se subclasifica en:

- i. Garantizada.
- ii. No garantizada.
- b. En relación al tiempo trabajado se clasifica en:
  - i. Íntegra o completa.
  - ii. Proporcional.

## 5. ¿Qué es la gratificación legal?

Es la que se encuentra regulada en el Capítulo V del Código del Trabajo, artículos 47 a 52.

## 6. ¿En qué casos se aplican las normas contenidas en los artículos 46 a 52 del Código del Trabajo?

La gratificación legal opera:

- a. En el evento que las partes no hayan pactado algún tipo de gratificación.
- b. En los casos que las partes hayan pactado gratificación y ésta es inferior a la legal.

## 7. ¿Qué características presenta la gratificación legal?

- a) Es un beneficio de carácter anual.
- b) Es un beneficio sujeto a una condición suspensiva.

La gratificación regulada por el Código del Trabajo siempre es no garantizada, es decir, es condicional.

Es menester para que sea procedente su pago, que se obtengan utilidades en el ejercicio comercial.

## 8. ¿Qué significa que sea un beneficio anual?

La gratificación se concibe como un beneficio de carácter anual, como participación eventual o garantizada en las utilidades que pueda obtener la empresa en el respectivo ejercicio comercial.

## 9. ¿Cuál es la condición suspensiva a que está sujeta la gratificación?

La gratificación es un beneficio sujeto a la eventualidad que la empresa obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo.

## 10. ¿Qué es la gratificación íntegra?

Es aquella a que tiene derecho el dependiente, que, al momento de cerrarse el respectivo ejercicio, ha completado un año de servicios en la empresa.

## 11. ¿En qué consiste la gratificación proporcional?

La gratificación proporcional consiste, en el derecho a recibir proporcionalmente este beneficio, es la que se paga a los trabajadores que no alcanzan a completar un año de servicio, se calcula en proporción a los meses trabajados.

## 12. ¿Cuál es la gratificación convencional?

Es aquella acordada en los contratos individuales o en instrumentos colectivos de trabajo.

**13. ¿Cuál es el monto y forma de pago de la gratificación convencional?**

El monto, la forma de pago y todas las condiciones de la gratificación convencional son las que hayan acordado las partes en el contrato de trabajo.

**14. ¿Qué limitaciones tienen las partes al pactar la gratificación convencional?**

No puede ser inferior a la gratificación legal, en virtud del carácter irrenunciable de los derechos laborales.

**15. ¿Qué sucede si la gratificación convencional es de un monto inferior a la legal?**

En los casos que se convenga una gratificación convencional y, ésta es fuere inferior a la legal, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia resultante.

**16. ¿Qué es la gratificación convencional garantizada?**

Es aquélla que se exige aún cuando la empresa no haya obtenido utilidades líquidas, o sea, el empleador se encuentra obligado a pagarla con prescindencia de si obtuvo utilidades.

**17. ¿Es posible presumir la gratificación garantizada?**

No. Este tipo de gratificación siempre será un acuerdo expreso entre trabajador y empleador en el cual se acuerda pagar una gratificación garantizada.

**18. ¿Cuál es la gratificación convencional no garantiza?**

Es la que está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

**19. ¿Qué requisitos deben concurrir para que sea exigible la gratificación legal?**

De acuerdo al artículo 47 del Código del Trabajo es necesario la concurrencia de los requisitos que a continuación se indican:

- a. Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros, o cooperativas.
- b. Que las empresas o establecimientos indicados, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro.
- c. Que se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d. Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

**20. ¿Qué significa la expresión "cualesquiera otros que persigan fines de lucro" que utiliza el artículo 47?**

Significa que se encuentran obligados a gratificar a sus trabajadores todas las personas naturales o jurídicas que persiguiendo fines de lucro y que llevando libros de contabilidad obtengan utilidades líquidas en su ejercicio comercial.

**21. ¿Cuándo una empresa o establecimiento persigue fines de lucro?**

Una empresa persigue fines de lucro cuando los beneficios pecuniarios que de ella provienen, se reparten entre sus asociados y pasan a aumentar los bienes del patrimonio individual de cada socio.

**22. ¿Cuándo una institución no persigue fines de lucro?**

Cuando las ganancias que ella obtenga no se incorporan al patrimonio de sus asociados, destinándose, por el contrario, al otorgamiento de beneficios de carácter colectivo. En otras palabras, las ganancias o utilidades no son repartidas entre los asociados.

**23. Las Congregaciones Religiosas que administran establecimientos educacionales subvencionados y particulares. ¿Están obligadas a pagar gratificación?**

Estas instituciones no se encuentran obligadas a pagar gratificación ya que no persiguen fines de lucro.

**24. ¿Qué sistema de contabilidad debe llevar la empresa o establecimiento para que concurra este requisito?**

La ley al señalar como requisito la obligación de llevar libros de contabilidad, no ha efectuado ninguna distinción en relación con el sistema de contabilidad utilizado por la empresa, por lo tanto, basta que el empleador se encuentre obligado a llevar libros de contabilidad para que concurra este requisito.

**25. ¿Cómo se procede en las empresas que tienen varias faenas y llevan contabilidad centralizada, para distribuir las utilidades?**

En estos casos la utilidad líquida que sirve de base para el pago de la gratificación legal debe distribuirse entre todos los trabajadores de la empresa.

**26. ¿Cómo se calcula la utilidad líquida de una empresa que cuenta con varios establecimientos y lleva contabilidad separada?**

Tratándose de una empresa con dos o más establecimientos, deberá procederse al pago de la gratificación considerando independientemente cada uno de los establecimientos, atendiéndose al resultado del respectivo balance.

**27. ¿Opera la misma regla cuando el contribuyente presenta una sola declaración de renta?**

La obligación de los contribuyentes de presentar una sola Declaración de Renta Anual por las diversas actividades que pueda desarrollar, es una obligación accesoria de naturaleza tributaria que dice relación con la administración del impuesto y que no tiene relevancia para otros efectos, en consecuencia, no opera la misma regla.

**28. ¿Quién puede solicitar al Servicio de Impuestos Internos la certificación de las utilidades líquidas de la empresa?**

Los empleadores, los sindicatos de trabajadores y delegados del personal, pueden solicitar al Servicio de Impuestos Internos la certificación de utilidades líquidas obtenidas por la empresa, a objeto de determinar el pago de las gratificaciones correspondientes. También pueden solicitar la aludida certificación los Sindicatos Interempresas, Federaciones y Confederaciones, pero solamente respecto de las empresas a que se encuentren vinculados sus asociados.

**29. ¿En qué momento queda determinada la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal en favor de los trabajadores?**

Queda establecida al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, generalmente, al 31 de diciembre de cada año.

**30. Por tratarse de un beneficio anual, ¿Qué incidencia tiene en la forma de pago?**

Al ser un beneficio anual el empleador se encuentra obligado a pagarla, a más tardar, en el mes de Abril del año siguiente del ejercicio comercial, sin perjuicio de conceder anticipos mensuales, bimensuales, trimestrales, etc.

**31. ¿Cómo se paga la gratificación?**

En el evento que se haya convenido una gratificación, sea en el contrato individual o en un instrumento colectivo, se debe pagar en los términos, fechas y condiciones indicadas en el respectivo instrumento.

**32. ¿Qué sucede si las partes no han pactado nada?**

Si no se hubiere estipulado nada respecto a la gratificación, entran a regir las disposiciones legales contenidas en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

**33. ¿Qué sistemas de pago contempla la ley?**

Existen dos sistemas:

- a. El del prorrateo del 30 % de la utilidad líquida, regulado en el artículo 47 del Código del Trabajo.
- b. El de abono del 25% sobre las remuneraciones devengadas por el trabajador, regulado en el artículo 50.

**34. ¿Quién elige el sistema de pago?**

La elección de cualquiera de los sistemas de pago indicados en el número precedente corresponde al empleador.

**35. Al adoptar un sistema, ¿Se obliga el empleador a continuar al año siguiente con el mismo?**

El hecho de elegir uno de los sistemas señalados, no obliga al empleador a continuar el próximo año con el mismo.

**36. Adoptado un sistema de pago, ¿Debe ser el mismo para todos los trabajadores de la empresa?**

El empleador puede aplicar indistintamente cualquiera de los sistemas a cada uno de los trabajadores de la empresa.

**37. ¿Qué sucede si el empleador convencionalmente se ha obligado a pagar la gratificación a través de uno de los sistemas de pago?**

En este caso, deberá pagar la gratificación de acuerdo al sistema pactado con los trabajadores, sin que sea procedente que pueda optar por uno u otro.

**38. ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para ejercer su opción?**

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado que el plazo que tiene el empleador para optar al sistema de pago de la gratificación se cuenta desde la presentación de la liquidación ante el Servicio de Impuestos Internos y hasta el momento en que efectivamente se verifique el pago del aludido beneficio. El empleador puede ejercer la facultad de opción, aún en el evento que el pago del beneficio no se efectúe en la oportunidad legal correspondiente.

**39. ¿Cuál es el criterio de los Tribunales de Justicia?**

Los Tribunales de Justicia, en algunos fallos, han sostenido que, si el empleador no ejerce el derecho de opción en la oportunidad legal correspondiente, lo pierde. Debiendo, en tales casos gratificar conforme al artículo 47 del Código del Trabajo.

**40. ¿En qué consiste el sistema de prorateo que regula el artículo 47?**

Consiste en que el empleador debe pagar de gratificación, a lo menos, el 30% de las utilidades líquidas que obtenga en el respectivo ejercicio comercial.

**41. ¿Cómo se calcula lo que corresponde al trabajador?**

Se determina en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo periodo anual, incluidos los que no tengan derecho.

**42. ¿Qué significa la expresión "devengado por cada trabajador"?**

Significa que para calcular la gratificación deben considerarse todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo en el respectivo período anual, tales como, sueldo, sobresueldo, comisión, bonos, incentivos, etc.

**43. En el caso de optar por el artículo 47 ¿Existe algún límite para el monto que reciba cada trabajador?**

Los montos que arroje este sistema de pago no se encuentran sujetos a límite alguno.

**44. Si el empleador opta por este sistema de pago, ¿Puede efectuar anticipos mensuales?**

No existe inconveniente para que el empleador otorgue anticipos mensualmente o en los períodos que determine.

La sola circunstancia que el empleador efectúe anticipos no significa, necesariamente, que ha optado por el sistema del artículo 50.

**45. Los anticipos que por causa de gratificaciones se otorguen a los trabajadores, ¿Están sujetos a alguna condición?**

Los anticipos que se otorguen a los trabajadores se encuentran afectados por la condición que la empresa obtenga utilidades en el ejercicio, y su radicación definitiva en el patrimonio del dependiente ocurre con ocasión del balance anual de las operaciones de la empresa, para el caso cierto de la ganancia, y con la obligación de restitución si no se produjeren o fueren de un monto inferior al anticipo.

**46. ¿En qué consiste el sistema del 25% de las remuneraciones mensuales del artículo 50?**

El sistema que regula el artículo 50 del Código del Trabajo consiste en que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio comercial, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones.

En otros términos, el empleador deberá pagar al trabajador el 25% de todas las remuneraciones que éste haya devengado durante el año. (01 de enero al 31 de diciembre).

**47. ¿Qué remuneraciones deben considerarse para el pago de la gratificación de acuerdo al artículo 50?**

Deben considerarse para el pago de la gratificación todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero percibidas por el trabajador como retribución de los servicios prestados para el empleador, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, bonos, etc. En definitiva, se deben considerar todos los emolumentos que revistan el carácter de remuneración y que su pago sea mensual.

**48. ¿Se pierde la opción del artículo 50 si no se abona mensualmente el 25%?**

El empleador no pierde la opción del artículo 50 del Código del Trabajo si no abonare mes a mes el 25% de las remuneraciones devengadas en el respectivo período.

**49. ¿Puede pagarse el 25% de una sola vez?**

Si, toda vez que no existe inconveniente jurídico para que el empleador, optando por el sistema del artículo 50, pague el 25% de las remuneraciones devengadas por el trabajador, en una sola oportunidad. Tampoco existe inconveniente para que efectúe uno, dos o más anticipos o abonos durante el año.

**50. La sola circunstancia de otorgar anticipos, ¿Significa que se ha optado por el sistema del artículo 50?**

El solo hecho que el empleador otorgue anticipos o abonos a cuenta de gratificación no significa, necesariamente, que ha optado por el sistema del artículo 50, conservando la facultad de optar por el sistema del prorrateo del artículo 47.

**51. ¿Existe algún tope respecto al monto que deba pagarse?**

Si el empleador opta por pagar a sus trabajadores las gratificaciones legales en los términos del artículo 50, el tope máximo de la gratificación que corresponde a cada trabajador no podrá exceder de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

**52. Para determinar el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, ¿Qué ingreso mínimo debe considerarse?**

Para estos efectos se debe considerar el Ingreso Mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año, toda vez que esa es la fecha en que, por cerrarse el ejercicio comercial, oportunidad en que se confeccione el balance correspondiente, se determinan la existencia de utilidades.

**53. ¿Cómo se aplica el tope de los 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales cuando el trabajador labora menos de un año?**

En el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos a que alude el artículo 50 del Código del Trabajo debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido.

**54. ¿Se aplica la misma regla cuando el trabajador ha estado acogido a licencia médica?**

En los casos que el dependiente ha estado sujeto a licencia médica por algunos meses durante el año, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, no se aplica en forma proporcional al tiempo laborado.

**55. ¿Qué sucede si se ha acordado el pago de la gratificación conforme al sistema del artículo 50 y no se han obtenido utilidades?**

En el evento que el empleador no obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo, se encuentra exonerado de la obligación de pagar dicho beneficio, aun cuando hubiere acordado con sus trabajadores el sistema del artículo 50.

**56. ¿El sistema de pago del artículo 50, también se encuentra sujeto a la condición que se obtengan utilidades?**

La disposición legal contenida en el artículo 50 que señala la forma en que el empleador puede cumplir con su obligación de pagar gratificación, parte siempre del supuesto que existan utilidades suficientes. Por lo tanto, si no se han obtenido utilidades en el ejercicio comercial, no existe ninguna obligación de pago.

**57. ¿Debe considerarse, para el pago de las gratificaciones, el factor de actualización que fija el Servicio de Impuestos Internos?**

No, el factor de actualización que fija el Servicio de Impuestos Internos para la declaración del Impuesto a la Renta, no debe considerarse, dado que no existe norma legal alguna que así lo disponga y por lo tanto, no es aplicable al pago de las gratificaciones.

**58. Los anticipos por concepto de gratificaciones, ¿Se reajustan?**

Los anticipos, que el empleador otorgue a título de la gratificación, al momento de efectuarse la liquidación definitiva, deben incrementarse en la variación que hubiere experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a aquel en que se efectuó el anticipo y el mes anterior a aquel en que se concluyó el pago de dicho beneficio.

**59. ¿Se aplica, además el interés que contempla el artículo 63 del Código del Trabajo, a los anticipos?**

No es procedente aplicar interés alguno sobre las sumas anticipadas por concepto de gratificación.

**60. ¿Son imponibles las gratificaciones?**

Las sumas que se paguen a título de gratificaciones, cualquiera que fuere su naturaleza, siguen la misma suerte que las remuneraciones, es decir, están afectas por las mismas cotizaciones que aquéllas.

**61. ¿En qué plazo deben pagarse?**

Considerando que las imposiciones deben pagarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel dentro del cual las remuneraciones se pagaron o debieron pagarse, no cabe sino concluir que las imposiciones que se paguen sobre las gratificaciones, deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes de mayo, ya que la obligación de pagarlas se entiende cumplida dentro del mes de Abril anterior para efectos del vencimiento del plazo para presentar el balance correspondiente ante el Servicio de Impuestos Internos.

**62. ¿Cómo se determina la parte de gratificaciones afectas a imposiciones e impuestos?**

Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a imposiciones e impuestos en relación con el límite máximo de imponible mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que corresponda y a los cuocientes se sumarán las respectivas remuneraciones mensuales. Las imposiciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumadas a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponible.

**63. Las gratificaciones, ¿Se encuentran afectas al tope imponible?**

Las sumas pagadas a título de gratificación están afectas a las mismas imposiciones que las otras remuneraciones mensuales y a la fijación del tope de imponible de ellas, ascendente a 60 Unidades de Fomento del último día del mes anterior.

**64. Los anticipos que se otorguen a cuenta de la gratificación, ¿Están afectos a imposiciones?**

Todo pago de anticipo de gratificación trae consigo la obligación de enterar las correspondientes imposiciones en la oportunidad legal, por tratarse de un haber que constituye remuneración.

**65. Las cotizaciones por concepto de gratificación, ¿Se deben declarar en la misma planilla de remuneraciones mensuales?**

Los empleadores que paguen gratificaciones mensuales, podrán efectuar las cotizaciones correspondientes en la misma planilla de pago o declaración de cotizaciones por remuneraciones devengadas en el mismo mes que se paga la gratificación. Para estos efectos, la gratificación se sumará a la remuneración imponible.

**66. ¿Pueden pagarse las cotizaciones en planillas distintas?**

Sólo existe la obligación de confeccionar planillas distintas, cuando se paguen o declaren cotizaciones por gratificaciones correspondientes a un periodo superior a un mes.

**67. ¿Es procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con la gratificación?**

No resulta jurídicamente procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes.

**68. ¿Tienen derecho a gratificación los trabajadores cuyos contratos duran 30 días o menos?**

Los trabajadores cuyos contratos tengan una duración de 30 días o menos o de prórroga de éstos, que sumadas al periodo inicial, no excedan de 60 días, no tienen derecho a gratificación, ya que en la remuneración convenida se entienden incluidos los derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

**69. ¿Procede considerar la gratificación para el cálculo del sobresueldo?**

No resulta jurídicamente considerar la gratificación para el cálculo del sobresueldo, ni aún en el caso de una gratificación convencional de monto equivalente o superior a la legal, que se pague mes a mes, por no tener esta el carácter de sueldo.

**70. ¿Debe incluirse la gratificación en el concepto de última remuneración para calcular la indemnización por años de servicios?**

El artículo 172 del Código del Trabajo, al señalar los estipendios, que deben excluirse del concepto de última remuneración mensual para los efectos del pago de las indemnizaciones, menciona los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

**71. ¿Cuál es el criterio de la Dirección del Trabajo en esta materia?**

La Dirección del Trabajo ha expresado que procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual una gratificación convencional garantizada de monto equivalente o superior a la legal, que se pague mes a mes.

Además, ha dictaminado que la gratificación legal pagada mes a mes a los trabajadores, debe incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios.

**72. ¿Afecta el derecho a gratificación los períodos en que el trabajador no desarrolla trabajo efectivo?**

Los períodos durante los cuales el trabajador, por cualquier circunstancia, incluida la huelga, no ha desarrollado un trabajo efectivo, no afectan su derecho a la gratificación, bastando, por tanto, para impetrarla, con que durante los mismos se haya mantenido la vigencia de la respectiva relación laboral.

**73. ¿Cómo se calcula la gratificación legal, cuando ha incidido una huelga en el ejercicio comercial respectivo?**

Para los efectos del cálculo de la gratificación legal de los trabajadores que no laboraron el año completo por haber hecho efectiva la huelga, deberá atenderse exclusivamente al monto de las remuneraciones mensuales devengadas por éstos en el referido período anual y no al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el señalado período.

**74. ¿Cómo se calcula la gratificación de los trabajadores acogidos a licencia médica?**

La gratificación legal, es decir la que se determina en forma anual, que debe pagarse a trabajadores sujetos a licencia médica, por enfermedad común o por cualquier otra causa, debe calcularse tomando también en consideración el subsidio a que ha tenido derecho.

**75. Los anticipos mensuales a título de gratificación, ¿Privan a ésta de su carácter anual?**

Las sumas anticipadas mensualmente, por concepto de gratificación legal, constituyen sólo una modalidad de pago del referido beneficio, conservando el mismo el carácter de anual y eventual.

**76. El trabajador acogido a licencia médica ¿tiene derecho a gratificación cuando es pagada mes a mes?**

No procede impetrar del empleador el pago de la gratificación pagada mes a mes, cuando esta última está comprendida en el cálculo del subsidio, en el caso de trabajadores sujetos a licencia médica.

**77. ¿La gratificación se incluye en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral?**

En los casos que la gratificación sea pagada en forma mensual, ésta debe incorporarse en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral, por lo cual, el empleador al informar las remuneraciones del trabajador, en el formulario de licencia médica, deberá indicar este tipo de remuneración.

Lo anterior, no procede en los casos que la gratificación sea pagada con una periodicidad superior a un mes.

**78. ¿La gratificación pagada mensualmente en base al 25% de la remuneración mensual se puede pagar proporcionalmente a los días laborados por un trabajador?**

El tope de gratificación mensual, no procede que se reduzca proporcionalmente a los días trabajados, sin embargo la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4930/60, de 19.12.2013, ha señalado que “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”.

**79. ¿Cuáles son los topes de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo para el año 2024?**

Este año 2024 tendremos 2 topes de gratificación, toda vez que hay 2 valores de IMM, a saber:

De enero a junio de 2024, el IMM es de \$460.000.-, de ello tenemos que:

Monto del tope anual (4.75 IMM): \$2.185.000.-

Monto del tope mensual (4,75 / 12): \$182.084.-

De julio a diciembre de 2024, el IMM será de \$500.000.-, de ello tenemos que:

Monto del tope anual (4.75 IMM):\$2.375.000.-

Monto del tope mensual (4,75 / 12): \$197.917.-

Es de suma importancia para los empleadores que pagan gratificación de manera mensual en base al 25% de las remuneraciones con tope en la doceava parte de 4.75 IMM, tener presente los valores mensuales que deben utilizar como tope, como así también recordar que el valor que se utiliza para la determinación de los 4.75 IMM que servirán para determinar si lo pagado mensualmente cubre el derecho a gratificación, es el vigente el vigente al mes de diciembre de cada año.

### **80. ¿Cómo se determina el tope anual y mensual de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo en el caso de jornadas parciales de trabajo?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, el tope del artículo 50 se puede proporcionar a la jornada convenida, siendo el cálculo de dicha proporción el siguiente:

TOPE PROPORCIONAL JORNADA 30 HORAS SEMANALES

TOPE ANUAL EN IMM,  $(4,75/45) \times 30 = 3,166666667$

TOPE PROPORCIONAL JORNADA 25 HORAS SEMANALES

TOPE ANUAL EN IMM,  $(4,75/45) \times 25 = 2,638888889$

TOPE PROPORCIONAL JORNADA 20 HORAS SEMANALES

TOPE ANUAL EN IMM,  $(4,75/45) \times 20 = 2,111111111$

### **81. ¿Cuál es el procedimiento para determinar la gratificación legal que debe percibir un trabajador cuando se paga el 25% de lo devengado en el ejercicio comercial respectivo por concepto de remuneraciones?**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, el empleador que pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, se exime de la obligación de pagar la gratificación que se establece en el artículo 47 del referido Código, esto es, gratificar en proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas.

Es del caso señalar que cuando el empleador opta por esta modalidad la gratificación que pague al dependiente no puede exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

El ingreso mínimo a considerar es el vigente al 31 de diciembre del año al que corresponde el ejercicio comercial de que se trate.

Para los efectos de determinar el monto de la gratificación, que en este caso no dice relación con las utilidades de la empresa, el empleador debe sumar las remuneraciones mensuales ganadas del dependiente en el año de que se trate al hacer esta sumatoria las remuneraciones deben ser reajustadas por IPC y calcular el 25% de ellas.

El resultado debe compararse con el valor que represente los 4,75 ingresos mínimos mensuales, y si este último es mayor que el 25% obtenido deberá pagarse al trabajador lo que represente dicho porcentaje. Por el contrario, si el porcentaje de las remuneraciones representa una cantidad mayor al límite fijado por la ley el empleador se encontrará facultado para pagar este tope.

**82. ¿Cuándo procede que la gratificación legal se pague mensualmente?**

La ley establece que la gratificación es un beneficio anual, debiendo pagarse al trabajador en el mes de abril de cada año, si es que la empresa obtuvo utilidades.

En todo caso, nada impide que el empleador y el trabajador acuerden pagar anticipadamente una suma determinada con cargo a la futura gratificación legal. En caso que el trabajador reciba anticipadamente el pago de una suma a cuenta de la gratificación, el empleador deberá efectuar una liquidación en el mes de abril de cada año para determinar si lo pagado cubre totalmente o no lo que le correspondería percibir al trabajador.

Cuando se otorgan anticipos de gratificación se debe actualizar su monto según la variación del IPC en el período respectivo.

**83. ¿Debe considerarse la fracción de meses cuando la gratificación se paga en proporción a los meses trabajados?**

Los trabajadores que no alcanzan a completar un año de trabajo tienen derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

Al respecto la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que, la expresión "meses" corresponde a un número de días consecutivos, desde uno determinado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente. De esta forma, no debe necesariamente considerarse el mes como mes calendario, resultando factible que para un trabajador el mes corra de 15 a 15, o de 20 a 20, etc.

Por otra parte, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado que no debe considerarse los días que no alcancen a completar un mes.

**84. ¿Puede el empleador dejar de pagar la gratificación mensual convenida si estima que por el año en curso no existirán utilidades líquidas a repartir?**

Si el empleador y el trabajador han convenido en el contrato de trabajo el pago de anticipos de la gratificación legal, la circunstancia de que el empleador estime que por el año comercial en cuestión la empresa obtendrá pérdida y que, por tanto, no se generará el derecho para que el trabajador perciba el referido beneficio, no faculta al empleador para dejar de cumplir con el pago de las sumas convenidas como anticipos de gratificación.

## CUESTIONARIO LABORAL MULTIRUT, DOS O MAS EMPRESAS CONSIDERADAS UN SOLO EMPLEADOR

### 1. ¿Cuál es el concepto de empresa?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Código del Trabajo *"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"*.

La Dirección del Trabajo ha señalado mediante Ord. 3406/054 de 03.09.2014 que *"Como se advierte, el nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral. De alguna manera, se vincula empresa con empleador."*

La propia Dirección del Trabajo, en Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002, ha definido el poder de dirección laboral como *"una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador."*

### 2. ¿Cuál es el concepto de empleador?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Código del Trabajo empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

### 3. ¿Existe la posibilidad de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales?

Sí. Al respecto los incisos cuarto y quinto del artículo 3º del Código del Trabajo señalan:

*"Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común."*

*La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior."*

La Dirección del Trabajo, interpretando la norma mediante Ord. 3406/054 de 03.09.2014, ha señalado que el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean

consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador.

#### 4. ¿Qué otros elementos, además de la "dirección laboral común", podrían colaborar para concluir que dos o más empresas pueden constituir un solo empleador para efectos laborales?

El principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.

Una vez establecido que la *"dirección laboral común"* constituye el elemento obligatorio e imprescindible para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, es preciso referirse a lo que el inciso 4° del artículo 3 del Código del Trabajo denomina *"condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común"*.

Esas otras condiciones, conforme se indica en dictamen 3406/54, de 03/09/2014, tienen el carácter de elementos indiciarios o meramente indicativos y no taxativos, por ello se utilizan las palabras "tales como", ya que el juez podría tener a la vista éstos u otros para generar la convicción.

En cuanto a *"la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren presten"*, el mismo pronunciamiento señala que ello ha sido referido por la doctrina como indicio material que revela la existencia de una organización de trabajo compartida por dos o más empresas, consistente en "sociedades que además de tener domicilio y representante comunes, explotan en conjunto un mismo giro".

#### 5. ¿Qué se entiende por simulación de contratación?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, se puede desprender, por una parte, que la "simulación" corresponde a la contratación de trabajadores a través de terceros, ocultando el verdadero empleador, lo que se conoce como el suministro ilegal.

Lo anterior constituye una conducta elusiva, que infringe los conceptos de empleador y trabajador del artículo 3°.

El subterfugio, a su vez, es el ocultar, disfrazar o alterar la individualización o patrimonio del empleador, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención".

A mayor abundamiento, el artículo 507 señala *"Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales"*

*individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente."*

## **6. ¿Qué tipo de responsabilidad tienen aquellas empresas que son declaradas como un solo empleador para efectos laborales?**

El artículo 3° del Código del Trabajo, establece:

*"Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos."*

De esta forma, el citado artículo 3°, constituye una fuente legal de responsabilidad solidaria para aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, en virtud de la sentencia judicial emitida por el juez del trabajo que así lo declare.

Esta solidaridad es genérica, respecto de todo tipo de obligaciones laborales o previsionales, de dar o de hacer.

## **7. ¿Quién puede determinar que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales?**

Respecto de esta materia, el artículo 3° del Código del Trabajo, dispone *"Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador."*

*El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código."*

De la norma citada resulta claro que corresponde a los tribunales del trabajo, la declaración de que 2 o más empresas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

## **8. ¿Cómo pueden organizarse y negociar los trabajadores de aquellas empresas que han sido declaradas como un solo empleador?**

Debemos tener presente que el artículo 3° del Código del Trabajo dispone:

*"Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código."*

El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado como un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución, por ello le corresponderá a los trabajadores decidir:

- i Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.
- ii Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado.

Por otra parte, el conjunto de empresas que han sido declaradas empleador único se encuentran obligadas a negociar con los sindicatos interempresas, en la medida que los socios de estas organizaciones sean exclusivamente trabajadores de algunas o de la totalidad de las empresas respecto de las que ha recaído dicha declaración judicial. Cabe agregar, que un sindicato de empresa, podrá afiliarse a trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza de sindicato de empresa. Por su parte, un sindicato interempresa, no requerirá modificación alguna de sus estatutos para ejercer el derecho a negociar colectivamente.

### **9. ¿Cuál es el rol de la Dirección del Trabajo en lo referido a que 2 o más empresas puedan llegar a ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales?**

A la Dirección del Trabajo en el marco del procedimiento judicial -procedimiento de aplicación general- destinado a determinar si 2 o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, el legislador le ha encomendado la tarea de emitir un informe.

### **10. ¿Cuáles son las consecuencias para el empleador / empresa en caso de incurrirse en una simulación de contratación?**

En caso que la alteración de la individualidad del empleador se deba a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, el empleador se hará acreedor a una multa de 20 a 300 UTM, las que se incrementarán acorde el tamaño de la empresa que constituye un único empleador, según dispone el artículo 506 del Código del Trabajo, pudiendo duplicarse o triplicarse.

La ausencia de simulación o subterfugio, no obsta a que se acoja la demanda y se dicte sentencia declarando la calidad de empleador único, con las consecuencias que se derivan tanto para los derechos individuales como colectivos de los trabajadores. Lo anterior, debido a que la discusión judicial acerca de la existencia de un empleador único, puede suponer o no las conductas de simulación o subterfugio. En consecuencia, el Juez deberá determinar si la alteración de la individualidad del empleador, se debe o no a simulación o subterfugio. Es decir, podrá existir una alteración de la individualidad del empleador sin que necesariamente constituya simulación o subterfugio.

En caso de determinarse por el juez la existencia de simulación o subterfugio, condenará al empleador al pago de una multa de 20 a 300 UTM, las que se incrementarán acorde el tamaño de la empresa que constituye un único empleador, según dispone el artículo 506, pudiendo duplicarse o triplicarse.

## NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ENERO 2024

### PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### DICTAMEN N° 1513/42, DE 20-12-2023

- 1) Para el cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez en forma directa o a través de una medida subsidiaria, el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y el procedimiento de comunicación electrónica anual, deberá estarse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 64 de 20.11.2017, modificado por el Decreto Supremo N° 36 de 03.11.2023, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) Se deja sin efecto toda doctrina anterior de este Servicio que sea incompatible con la desarrollada en este Dictamen.

#### ORD. N° 1512, de 20-12-2023

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa ..... S.p.A., ha sido previamente autorizada por esta Dirección, la forma de implementación planteada por la empresa Comercializadora ....., no se ajusta a las exigencias contenidas en el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015, por lo que se rechaza la solicitud.

#### ORD. N° 1511, de 20-12-2023

Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento jurídico solicitado por tratarse de materia controvertida que requiere la admisión de pruebas y su ponderación, y cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

#### ORD. N° 1506, de 18-12-2023

1. El sostenedor, Fundación El Camino no se encuentra facultada para determinar anualmente, de forma unilateral, la duración y distribución de la jornada de trabajo de los profesionales de la educación, requiriendo para ello el consentimiento del docente.
2. La firma del profesional de la educación en el documento denominado "carga horaria" no constituye para el trabajador una aceptación de su contenido, tan solo da cuenta de la fecha en la que recibió la propuesta de la nueva carga horaria, debiendo las partes lograr un acuerdo sobre dicha materia para el periodo siguiente.
3. El "acuse recibo" de un correo electrónico no constituye una aceptación de su contenido tan solo da cuenta de la fecha en que el trabajador lo recibió y de su contenido.

### [ORD. N° 1503, de 14-12-2023](#)

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que, corresponde al empleador otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los trabajadores y trabajadoras bajo régimen de subcontratación o contratados por empresas de servicios transitorios que se hayan desempeñado en funciones, tales como, guardias de seguridad, auxiliares de aseo y/o de alimentación, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a establecimientos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley de acuerdo fuera explicado en el presente informe.

### [ORD. N° 1502, de 14-12-2023](#)

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que, corresponde al empleador otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los trabajadores y trabajadoras bajo régimen de subcontratación o contratados por empresas de servicios transitorios que se hayan desempeñado en funciones, tales como, guardias de seguridad, auxiliares de aseo y/o de alimentación, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a establecimientos dedicados al combate de la pandemia por COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley, de acuerdo fuera explicado en el presente informe.

### [ORD. N° 1501, de 14-12-2023](#)

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que, corresponde al empleador otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los trabajadores y trabajadoras bajo régimen de subcontratación o contratados por empresas de servicios transitorios que se hayan desempeñado en funciones, tales como, guardias de seguridad, auxiliares de aseo y/o de alimentación, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a establecimientos dedicados al combate de la pandemia por COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley, de acuerdo fuera explicado en el presente informe.

### [ORD. N° 1494, de 11-12-2023](#)

Emite informe acerca de las obligaciones y medidas que debe adoptar el empleador ante la exposición de las personas trabajadoras a altas temperaturas y altas temperaturas extremas, pronosticadas en el territorio nacional.

### [ORD. N° 1493, de 07-12-2023](#)

La confusión de voluntades entre la sociedad y la de los socios individualizados y respecto de la que son socios mayoritarios, impide que en los hechos se manifieste el vínculo de subordinación y dependencia, elemento central que exige el legislador para sostener la existencia de la relación de trabajo.

**ORD. N° 1489, de 07-12-2023**

Los trabajadores que desarrollan labores en barcos remolcadores y lanchas en el puerto de San Antonio realizan labores de navegación y no revisten la calidad de trabajadores portuarios.

**ORD. N° 1484, de 05-12-2023**

En un recinto portuario la obligación de dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud laboral en el desarrollo de faenas portuarias, así como las referidas a las condiciones sanitarias y ambientales básicas que debe cumplir todo lugar de trabajo, recae sobre todas las empresas referidas en el artículo 24 del Decreto N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entre las que se encuentran las empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, a las que corresponde, especialmente, la coordinación de los restantes empleadores del recinto portuario en orden a resguardar la protección de la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en tales recintos.

**ORD. N° 1480, de 05-12-2023**

en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a usted que, corresponde al empleador otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los trabajadores y trabajadoras bajo régimen de subcontratación o contratados por empresas de servicios transitorios que se hayan desempeñado en funciones, tales como, guardias de seguridad, auxiliares de aseo y/o de alimentación, en la medida que el lugar donde se desempeñaron tales funciones corresponda a establecimientos dedicados al combate de la pandemia por COVID-19 en los términos señalados en el artículo 1° de la Ley N° 21.530 y siempre que se cumpla con los requisitos exigidos por la ley de acuerdo fuera explicado en el presente informe.

**ORD. N° 1474, de 05-12-2023**

- 1) Por mandato expreso del legislador, mediante la Ley N° 21.533, publicada el 17.01.2023, que modificó la Constitución Política de la República incorporando el "Nuevo Procedimiento para elaborar una Constitución Política de la República", el domingo 17 de diciembre 2023, se realizará el Plebiscito Nacional Constitucional, conforme a lo dispuesto en el artículo 159 de la Carta Fundamental. Este día será feriado legal en todo el país y, por ende, de descanso laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 180 de la Ley N° 18.700 Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios;
- 2) El legislador dispuso expresamente que aquellos trabajadores comprendidos en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo que cumplan funciones en malls, centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el día 17 de diciembre de 2023 constituye un día de feriado obligatorio;
- 3) Los trabajadores que se desempeñan en las actividades descritas en los números 1° a 6° y 8° a 9° del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos. Por lo tanto, si así lo dispone la distribución de su jornada semanal de trabajo, deberán concurrir a cumplir su jornada de trabajo el día 17 de diciembre de 2023;
- 4) La duración del descanso correspondiente al día del plebiscito constitucional, se rige por lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, en consecuencia, el descanso deberá

comenzar a más tardar a las 21:00 hrs. del día sábado 16 de diciembre de 2023 y terminar a lo menos a las 06:00 hrs. del día lunes 18 de diciembre de 2023, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21:00 hrs. y las 24:00 hrs. del día sábado 16 de diciembre 2023 y entre las 0:00 hrs. y las 06:00 hrs. del día lunes 18 de diciembre 2023, siempre que el turno incida en dichos periodos de tiempo;

- 5) Todo trabajador que por la naturaleza de sus funciones esta exceptuado del descanso en días domingo y festivos, deberá laborar el día 17 de diciembre de 2023. Pero, a este tipo de trabajador le asiste el derecho a disponer de a lo menos dos horas con el objeto de concurrir a emitir su sufragio, sin que su ausencia pueda significar una disminución de sus remuneraciones, y sin que el empleador pueda impedir, desincentivar o entorpecer la concurrencia del trabajador o trabajadora a emitir su voto, máxime si conforme lo dispone el inciso primero del artículo 160 de la Constitución Política de la República, el sufragio es de carácter obligatorio y el elector que no sufragare será penado con una multa a beneficio municipal de 0,5 a 3 UTM, según señala el inciso 2° de la norma citada;
- 6) El permiso para ausentarse, a lo menos, por dos horas de las labores con objeto de concurrir a votar, es un tiempo mínimo que establece el legislador en el inciso 2° del artículo 165 de la Ley N°18.700 Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, por lo tanto, no existe inconveniente jurídico en que las partes acuerden un tiempo de permiso superior;
- 7) Las y los trabajadores designados vocales de mesa, delegados de la junta electoral o miembros de los colegios escrutadores, podrán ausentarse de sus labores, por todo el tiempo que sea necesario para el adecuado desempeño de dichas funciones electorales. En este sentido, se prohíbe que el empleador efectúe descuento alguno en las remuneraciones de las y los trabajadores que deban ausentarse por tales motivos;
- 8) No se ajusta a derecho que el empleador otorgue los descansos que corresponden a los trabajadores del comercio, cuyas funciones se clasifican en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, en aquellos días que han sido declarados feriados obligatorios e irrenunciables para ellos, en conformidad a lo regulado en el artículo 38 ter del Estatuto Laboral;
- 9) Los trabajadores que prestan servicios en centros comerciales administrados bajo una misma razón social, se encuentran excluidos de la prestación de servicios, en particular, en un feriado eleccionario como el que se efectuará el 17 de diciembre de 2023, por expresa disposición del N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, en relación con las disposiciones de la Ley N° 18.700, no obstante estar exceptuados del descanso dominical y en días festivos;
- 10) Ante el plebiscito del próximo 17 de diciembre de 2023, cabe tener presente lo dispuesto en la Ley N° 21.476 que modificó el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, en relación con Dictamen N° 1343/27 de 10.08.2022, en virtud de lo cual, las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñan como operadores y conductores en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos, como es el presente mes de diciembre de 2023, tienen derecho a que sus empleadores les otorguen descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior, esto es noviembre de 2023, o siguiente a aquel en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos, como es el mes de enero de 2024.



Tema Principal

## LEY N° 21.645 DE FECHA 29 DE DICIEMBRE DE 2023, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

### MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE ACUERDO AL SIGUIENTE DETALLE:

Esta ley que Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo, *“De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar”* y regula un régimen de trabajo a distancia en las condiciones que indica”.

A partir de 29 de enero de 2024, entra en vigencia esta ley cuya finalidad es el cuidado de menores en etapa escolar que durante los periodos de inactividad escolar de acuerdo al Estatuto Docente, (enero y febrero), no pueden asistir a dichos establecimientos, por lo tanto a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, donde se debe dar prioridad para que hagan uso de sus vacaciones en dichos periodos sobre los trabajadores que no tengan la responsabilidad de asistencia a menores de acuerdo a lo señalado anteriormente, el trabajador deberá realizar una solicitud al menos con 30 días de anticipación debiendo acompañar el certificado de nacimiento del menor que acredite ser hijo o hija o la resolución judicial de un tribunal que otorgue el cuidado personal, o el certificado de inscripción en el registro Nacional de discapacidad (art.67 inciso final del código del trabajo).

Otra alternativa que contempla esta ley es de modificar temporalmente durante el periodo de inactividad escolar, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan y la empresa funcione en un horario compatible los turnos o la distribución de la jornada diaria o semanal, en estos casos el trabajador o trabajadores deberá presentar una propuesta con los documentos antes señalados a su empleador con 30 días de anticipación a lo menos, debiendo el empleador dar respuesta dentro de los 10 días corridos y siguiente a su presentación, debiendo el empleador ofrecer una fórmula alternativa o bien rechazar fundamentando los motivos. (art.76bis del Código del Trabajo).

Además, se agregan al código los art.152 Quáter O bis y ter, donde el trabajador o trabajadora deberá solicitar su requerimiento por escrito con las condiciones antes señaladas en trabajo alternado presencial y a distancia o teletrabajo durante el periodo de inactividad escolar, el empleador deberá dar respuesta dentro de los 15 días corridos siguientes a dicha presentación pudiendo dar alternativas o rechazando la petición por motivos justificados.



Esta ley flexibiliza las condiciones de trabajo para trabajadores y trabajadores cuyos hijos requieren de atención durante los periodos en que no puedan ser atendidos por establecimientos educacionales, fortaleciendo la vida familiar y la mantención de su fuente de trabajo, para atender estas situaciones especiales.

<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/edicionelectronica/index.php?date=29-12-2023&edition=43737-B&v=2>

Jose González  
Asesor del Boletín del Trabajo.

## CARTOLA ESTADÍSTICA

### DATOS BASICOS

<b>DATOS ESTADISTICOS GENERALES</b>	
UTM	64.666
I.P.C	-0,5
ÍNDICE I.P.C	134,1
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

### FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

### SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

<p><b>\$ 254.854</b>  <b>Monto por trabajador: \$ 43.325</b>  <b>A contar enero- diciembre 2023</b>  <b>Circular N° 2 de 11.01.202 TGR</b></p>
--

### INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
2022 ENERO	350.000	261.092	225.606	350.000
	<b>SUELDO VITAL MENSUAL</b>		<b>SUELDO VITAL ANUAL</b>	
<b>SEPTIEMBRE 2023</b>	<b>\$66.050</b>		<b>\$792.600</b>	

## TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2022	VALOR EN PESOS DICIEMBRE 2023	VALOR EN PESOS ENERO 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.002.012	3.096.595
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.193.832	2.207.362
Tope imponible AFC	122.6	4.510.376	4.650.403

## GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

<b>Monto del tope anual (4.75 I.M.M)</b>	<b>\$2.185.000</b>
<b>Monto tope mensual</b>	<b>\$182.083</b>
<b>EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO</b>	
<b>Sueldo</b>	<b>\$ 460.000</b>
<b>25% Gratificación</b>	<b>\$ 115.000</b>

## CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

<b>A</b>	<b>INGRESO HASTA</b>			<b>\$ 539.328</b>	<b>\$ 20.328</b>
<b>B</b>	<b>INGRESO HASTA</b>	<b>\$539.329</b>	<b>Hasta</b>	<b>\$ 787.746</b>	<b>\$ 12.475</b>
<b>C</b>	<b>INGRESO HASTA</b>	<b>\$787.747</b>	<b>Hasta</b>	<b>\$ 1.228.614</b>	<b>\$ 3.942</b>
<b>D</b>	<b>INGRESO HASTA</b>	<b>\$1.228.615</b>			<b>0</b>

## VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

<b>VALOR FORMULA HORA ESPERA</b>	<b>460.000 * 1.5 / 180</b>
<b>VALOR HORA ESPERA</b>	<b>\$3.833,33</b>

## UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Enero2024	36.857,98
11	Enero2024	36.852,02
12	Enero2024	36.846,06
13	Enero2024	36.840,10
14	Enero2024	36.834,15
15	Enero2024	36.828,19
16	Enero2024	36.822,24
17	Enero2024	36.816,29
18	Enero2024	36.810,33
19	Enero2024	36.804,38
20	Enero2024	36.798,43

Día	Mes	Valor (\$)
21	Enero2024	36.792,48
22	Enero2024	36.786,53
23	Enero2024	36.780,58
24	Enero2024	36.774,64
25	Enero2024	36.768,69
26	Enero2024	36.762,75
27	Enero2024	36.756,80
28	Enero2024	36.750,86
29	Enero2024	36.744,92
30	Enero2024	36.738,98
31	Enero2024	36.733,04

Día	Mes	Valor (\$)
1	Febrero2024	36.727,10
2	Febrero2024	36.721,16
3	Febrero2024	36.715,22
4	Febrero2024	36.709,29
5	Febrero2024	36.703,35
6	Febrero2024	36.697,42
7	Febrero2024	36.691,48
8	Febrero2024	36.685,55
9	Febrero2024	36.679,62

## UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: [www.portaldesoluciones.cl](http://www.portaldesoluciones.cl) e ingresar al banner de folleto estadístico.

## TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2023

REVISTA	MES	TITULO
<u>I</u>	ENERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud Mental Medidas para los Trabajadores</li> </ul>
<u>II</u>	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exención de Cotizaciones Previsionales a los Técnicos Extranjeros</li> </ul>
<u>III</u>	MARZO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente Debido al Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2022</li> </ul>
<u>IV</u>	ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Jornadas Bisemanales de Trabajo</li> </ul>
<u>V</u>	MAYO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago De Remuneraciones con Retraso</li> <li>• Consideraciones Laborales en el Pago de las Comisiones Pagadas con Desfase</li> </ul>
<u>VI</u>	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro Electrónico Laboral de Documentación el Sitio Web de la Dirección del Trabajo</li> <li>• Cuando Deben Liquidarse las Diferencias de Gratificación que Genera el Cambio del Ingreso Mínimo Mensual</li> <li>• Ley N° 21.561, Modifica el Código del Trabajo con el Objeto de Reducir la Jornada Laboral</li> </ul>
<u>VII</u>	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Finiquito de Contrato de Trabajo y la Importancia de una Correcta Redacción</li> </ul>
<u>VIII</u>	AGOSTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Aguinaldo, Aspectos Laborales, Previsionales y Tributarios que se deben tener Presente al Momento de su Pago</li> </ul>
<u>IX</u>	SEPTIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feriados Irrenunciables Dependientes del Comercio</li> </ul>
<u>X</u>	OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideraciones Laborales en Caso de Fallecimiento de un Trabajador</li> </ul>
<u>XI</u>	NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (LEY SANNA)</li> </ul>
<u>XII</u>	DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultad Para Trabajar de los Menores de Edad, Requisitos y Formalidades</li> </ul>