

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
MARZO
2025 CHILE

**DETERMINACIÓN DIFERENCIAS
DE GRATIFICACIÓN PAGADA
MENSUALMENTE POR CAMBIO
DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL
DURANTE EL AÑO 2024**

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

MARZO 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MININO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024	3
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	9
LA GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL	11
LAS LICENCIAS MÉDICAS Y SUS EFECTOS EN LA GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE.....	16
CÁLCULO TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL (CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL).....	19
CÁLCULO DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES QUE ESTUVIERON EN HUELGA DURANTE EL AÑO 2024	21
DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES.....	26
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE.....	28
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	28
BOLETÍN INFORMATIVO MARZO 2025	36
LA IMPORTANCIA DE SABER CUÁNTOS TIPOS DE FUEROS LABORALES EXISTEN EN NUESTRA LEGISLACIÓN	36
CARTOLA ESTADÍSTICA	37
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	40

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024



Talvez la modalidad de pago de gratificación, por parte del empleador a sus trabajadores, más utilizada, es la del abono de forma mensual del 25% de las remuneraciones mensuales con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), esto basado en el mecanismo de pago establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, modalidad que obliga a los empleadores a determinar al 31 de diciembre de cada año, si lo pagado por concepto de gratificación mensual durante el año cumple con las exigencias legales o si bien existen diferencias a favor de los trabajadores que obligue al empleador a determinarlas y pagarlas.

En este tema realizaremos un análisis del efecto del cambio del IMM en la determinación de la gratificación pagada en forma mensual conforme lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

OBLIGACIÓN DE EFECTUAR RELIQUIDACIÓN POR CAMBIO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL

El ingreso mínimo mensual cambia todos los años, es por ello que durante algunos meses del año se pague un tope de gratificación mensual distinto al que corresponde al 31 de diciembre, es por ello que al momento que las empresas cierran el ejercicio anual, se debe analizar la existencia de posibles diferencias entre lo pagado mensualmente al trabajador y lo que tendría derecho a percibir de acuerdo a la normativa legal, tal como lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en:

Ordinario N° 3051/0148, de 14.08.2001:

La empresa debió efectuar oportunamente liquidaciones anuales por cada ejercicio para determinar si el total de lo anticipado cubría o no lo que legalmente correspondía pagar por gratificación, de modo que si efectivamente se omitió tales liquidaciones se habría faltado a una obligación laboral, que podría ser sancionada, según los hechos, pero que 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 2024, 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 2024 los valores del IMM fueron:

De enero a junio \$460.000.-

De Julio a diciembre \$500.000.-

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 2024 tuvimos 2 topes de gratificación mensual siendo estos:

PERIODO	VALOR IMM	TOPE ANUAL	TOPE MENSUAL
Enero - junio	460.000	2.185.000	182.084
Julio - diciembre	500.000	2.375.000	197.917

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 2024.

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 2024.
- ✓ Para calcular el 25% de las remuneraciones se deben actualizar las remuneraciones mensuales percibidas por el 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 2024, son \$2.375.000.-, 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 2025.

Dado que durante el año 2024 tuvimos 2 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 2024.

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 2024 conforme el procedimiento antes mencionado y teniendo plazo para pagarlas hasta el mes de abril de 2025.

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, cúplome 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, cumpla 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 2024 se calcula considerando la variación de IPC de diciembre de 2023 a noviembre de 2024, 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 2024:

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	4,7	1,047
Febrero	4,0	1,04
Marzo	3,4	1,034
Abril	3,0	1,03
Mayo	2,5	1,025
Junio	2,2	1,022
Julio	2,3	1,023
Agosto	1,6	1,016
Septiembre	1,3	1,013
Octubre	1,2	1,012
Noviembre	0,2	1,002
Diciembre	0	1

A modo de ejemplo si un trabajador percibió las siguientes remuneraciones mensuales durante el año 2024:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE
Enero	925.000	182.084
Febrero	935.000	182.084
Marzo	928.000	182.084
Abril	925.000	182.084
Mayo	970.000	182.084
Junio	970.000	182.084
Julio	965.000	197.917
Agosto	965.000	197.917
Septiembre	980.000	197.917
Octubre	980.000	197.917
Noviembre	980.000	197.917
Diciembre	985.000	197.917
Total	11.508.000	2.280.006

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

MESES	GRATIFICACIÓN POR MES ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN POR MES ACTUALIZADA
	Enero	968.475
Febrero	972.400	189.367
Marzo	959.552	188.275
Abril	952.750	187.547
Mayo	994.250	186.636
Junio	991.340	186.090
Julio	987.195	202.469
Agosto	980.440	201.084
Septiembre	992.740	200.490
Octubre	991.760	200.292
Noviembre	981.960	198.313
Diciembre	985.000	197.917
Total	11.757.862	2.329.121

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN:

25% remuneración actualizada (11.757.862 X 25%)= \$ 2.939.466.-

4,75 IMM al 31 de diciembre de 2024 es \$ 2.375.000.-

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 2024 es \$2.329.121.-

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 = (2.375.000 – 2.329.121)

Diferencia Gratificación = \$45.879.-

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 \$45.879.-, lo que implica que el empleador debe pagar esta suma conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de 2025, 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 01.01.2024 o que la relación laboral concluyo antes del 31.12.2024, donde se paga la gratificación de forma proporcional.
- ✓ Trabajadores que estuvieron afectos a licencias médicas durante parte del año 2024.
- ✓ 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 descuente 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 10.03.2024, 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:

Si un trabajador ingresa a prestar servicios en la empresa el día 15 de marzo de 2024, 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 2024:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN
Enero		
Febrero		
Marzo	396.667	99.167
Abril	750.000	182.084
Mayo	760.000	182.084
Junio	750.000	182.084
Julio	880.000	197.917
Agosto	880.000	197.917
Septiembre	880.000	197.917
Octubre	880.000	197.917
Noviembre	880.000	197.917
Diciembre	900.000	197.917
Total	7.956.667	1.832.921

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 15.03.2024 y debemos contar hasta el 31.12.2024, 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	410.153	102.538
Abril	772.500	187.547
Mayo	779.000	186.636
Junio	766.500	186.090
Julio	900.240	202.469
Agosto	894.080	201.084
Septiembre	891.440	200.490
Octubre	890.560	200.292
Noviembre	881.760	198.313
Diciembre	900.000	197.917
Total	8.086.233	1.863.375

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN:

Tope anual de gratificación 4.75 IMM = \$ 2.375.000.-

Tope mensual $4.75 / 12 = 0.3958333$

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

En dinero será de = $3.5625 \times 500.000 = \$1.781.250.-$

Monto pagado de gratificación actualizado= \$1.863.375.-

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 la 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 procede 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 2024 presento las siguientes licencias médicas:

Marzo 23 días

Junio mes completo

Septiembre 12 días

Las remuneraciones del año 2024 del trabajador fueron:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	865.000	182.084
Febrero	865.000	182.084
Marzo	230.667	48.556
Abril	865.000	182.084
Mayo	865.000	182.084
Junio		0
Julio	865.000	197.917
Agosto	865.000	197.917
Septiembre	522.000	109.250
Octubre	900.000	197.917
Noviembre	900.000	197.917
Diciembre	900.000	197.917
Total	8.642.667	1.875.727

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	905.655	190.642
Febrero	899.600	189.367
Marzo	238.509	50.207
Abril	890.950	187.547
Mayo	886.625	186.636
Junio	0	0
Julio	884.895	202.469
Agosto	878.840	201.084
Septiembre	528.786	110.671
Octubre	910.800	200.292
Noviembre	901.800	198.313
Diciembre	900.000	197.917
Total	8.826.460	1.915.144

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% remuneración actualizada= $8.826.460 \times 25\% = \$2.206.615.-$

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: \$2.375.000.-

Días de licencia médica: 65

Días del año: 365

Días con derecho a gratificación: 300

4,75 IMM proporcionales días sin licencia $((4.75 / 365) \times 300) \times 500.000 = \$1.952.055.-$

Gratificación pagada, actualizada: \$1.915.144.-

Gratificación a favor del trabajador: \$36.911.-

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 2025.

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.

Tope anual = $(4.75 / 44) \times 20 = 2,15909090909$

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 44 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 2,15909090909 Ingresos Mínimos Mensuales al año.

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

$$\text{Tope mensual} = (2,15909090909 / 12) = 0,1799242424242424$$

Entonces el tope mensual será de 00,1799242424242424 Ingresos Mínimos mensuales.

Expresado en pesos para el año 2024 tendremos los siguientes valores:

PERIODO	IMM	TOPE ANUAL	TOPE ANUAL PROPORCIONAL A LA JORNADA	TOPE MENSUAL PROPORCIONAL A LA JORNADA
ENERO - JUNIO	460.000	2.185.000	971.111,11	80.926
JULIO - DICIEMBRE	500.000	2.375.000	1.055.555,56	87.963

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 2024:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	270.000	67.500
Febrero	270.000	67.500
Marzo	270.000	67.500
Abril	270.000	67.500
Mayo	270.000	67.500
Junio	270.000	67.500
Julio	270.000	67.500
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
Total	3.285.000	821.250

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	282.690	70.673
Febrero	280.800	70.200
Marzo	279.180	69.795
Abril	278.100	69.525
Mayo	276.750	69.188
Junio	275.940	68.985
Julio	276.210	69.053
Agosto	279.400	69.850
Septiembre	283.640	70.910
Octubre	283.360	70.840
Noviembre	280.560	70.140
Diciembre	280.000	70.000
Total	3.356.630	839.158

DETERMINACIÓN DIFERENCIA DE GRATIFICACIÓN

25% Remuneración Actualizada = \$839.158.-

Tope proporcional diciembre 2024= \$1.055.556.-

Gratificación Pagada, Actualizada = \$839.158.-

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

Dado que el 25% de la remuneración actualizada es inferior al tope de los 2,15909090909 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 2024

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 acápites 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, cumplo 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 28-07-2024 al 15-09-2024, percibiendo durante el año 2023 las siguientes remuneraciones:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	865.000	182.084
Febrero	865.000	182.084
Marzo	865.000	182.084
Abril	865.000	182.084
Mayo	865.000	182.084
Junio	865.000	182.084
Julio	778.500	194.625
Agosto	0	0
Septiembre	445.000	111.250
Octubre	890.000	197.917
Noviembre	890.000	197.917
Diciembre	890.000	197.917
Total	9.083.500	1.992.130

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	905.655	190.642
Febrero	899.600	189.367
Marzo	894.410	188.275
Abril	890.950	187.547
Mayo	886.625	186.636
Junio	884.030	186.090
Julio	796.406	199.101
Agosto	0	0
Septiembre	450.785	112.696
Octubre	900.680	200.292
Noviembre	891.780	198.313
Diciembre	890.000	197.917
Total	9.290.921	2.036.876

DETERMINACIÓN DIFERENCIA DE GRATIFICACIÓN

25% Remuneración Actualizada = \$2.322.730.-

Tope gratificación diciembre 2024: \$2.375.000.-

Gratificación Pagada, Actualizada = \$2.036.876.-

Diferencia gratificación a favor del trabajador: \$338.124.-

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 inferior al tope de los 4.75 IMM se considera que el trabajador tiene derecho a dicho monto, esto es el 25% de la remuneración actualizada, es por ello que la diferencia a favor del trabajador se determinó restando al 25% de la remuneración la gratificación pagada mensualmente actualizada, dándonos en este ejemplo una diferencia a favor del trabajador de \$338.124.-.

DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES

Existen un universo de trabajadores que perciben remuneraciones mixtas, 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 \$460.000.- de enero a junio y de \$500.000.- de julio a diciembre, gratificación mensual y remuneración variable sea esta comisión, tratos, bonos de producción u otra.

El trabajador durante el año 2024 percibió las siguientes remuneraciones mensuales:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
Enero	700.000	175.000
Febrero	500.000	125.000
Marzo	500.000	125.000
Abril	600.000	150.000
Mayo	850.000	182.084
Junio	900.000	182.084
Julio	550.000	137.500
Agosto	560.000	140.000
Septiembre	600.000	150.000
Octubre	1.000.000	197.917
Noviembre	900.000	197.917
Diciembre	1.200.000	197.917
Total	8.860.000	1.960.419

Como se puede apreciar, dada la variabilidad de la remuneración del trabajador, se dio el caso especial que en algunos meses se le pago la gratificación en base al 25% de lo percibido y en otros meses se le pago el tope mensual, dado que su 25% de remuneración era superior a dicho tope.

Dado que la gratificación es un beneficio de carácter anual, estamos obligados a determinar si con lo pagado durante el año se cubre el derecho del trabajador, por lo que al igual que los ejemplos anteriores deberemos calcular el total de remuneraciones actualizadas para determinar el 25% y compararlo con el tope de 4.75 IMM mensuales vigentes a diciembre de 2024, para determinar el monto a que tendrá derecho el trabajador, para luego restarle el monto correspondiente a la gratificación pagada mensualmente debidamente actualizada, conforme el procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo.

La remuneración y la gratificación actualizada serían las siguientes:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
Enero	732.900	183.225
Febrero	520.000	130.000
Marzo	517.000	129.250
Abril	618.000	154.500
Mayo	871.250	186.636
Junio	919.800	186.090
Julio	562.650	140.663
Agosto	568.960	142.240
Septiembre	607.800	151.950
Octubre	1.012.000	200.292
Noviembre	901.800	198.313
Diciembre	1.200.000	197.917
Total	9.032.160	2.001.075

DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN:

25% remuneración actualizada **\$2.258.040.-**

4,75 IMM al 31 de diciembre de 2024 es \$2.375.000.-

Como el 25% de las remuneraciones es inferior a los 4.75 IMM, será ese 25% de la remuneración actualizada, el derecho a gratificación anual que tiene el trabajador.

La gratificación mensual actualizada pagada el 2024 es \$2.001.075.-

La diferencia a favor del trabajador se determina restando al 25% de la remuneración del trabajador, el monto pagado por el empleador por concepto de gratificación debidamente actualizado, dándonos:

Diferencia Gratificación = (2.258.040 – 2.001.075)

Diferencia Gratificación = \$256.965.-

Como se puede apreciar al tener un trabajador un sueldo de \$460.000.- de enero a junio y de \$500.000.- de julio a diciembre de 2024, 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 2025, realizando la reliquidación previsional y tributaria respectiva.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[Dictamen N° 36/2, de 05-02-2025](#)

No existiría inconveniente jurídico para combinar en el mismo Periodo de Servicio de Vuelo, tanto vuelos con traslados en vuelo por conveniencia del operador, siempre y cuando se cumplan los límites máximos establecidos para las jornadas laborales como el límite máximo de 8 horas continuas o discontinuas al mando de los controles.

[Dictamen N° 887/35, de 26-12-2024](#)

- 1) Se incorpora el régimen de distribución de jornada diaria aplicable a los trabajadores de restaurantes que atienden directamente al público, a los trabajadores de hoteles y clubes que realicen estas funciones y a los trabajadores de dichos establecimientos que realizan una función que sea de difícil reemplazo, como causa de su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios, quienes podrán pactar con sus empleadores una interrupción de su jornada diaria por hasta 4 horas no imputables a la misma.
- 2) Los trabajadores que se desempeñen en casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y operadores de turismo podrán laborar 8 domingos consecutivos una vez al año o 4 domingos consecutivos en tres ocasiones discontinuas al año en las temporadas de mayor demanda; ajustando su régimen de jornada y descanso a las características estacionales propias de esos rubros. Lo anterior, en la medida que hayan convenido con su empleador, en forma anual, alguna de las alternativas descritas.

[Dictamen N° 886/34, de 26-12-2024](#)

La implementación de la Ley N° 21.561 no obliga a las partes de una relación laboral a rebajar proporcionalmente la jornada laboral inferior a 40 horas.

[ORD. N° 69, de 14-02-2025](#)

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre los alcances de la cláusula del contrato colectivo referida a los recesos universitarios, y a la legalidad de la conducta del empleador respecto de la compensación de los días de feriado legal y proporcional de acuerdo con las reglas generales, en el caso del término de contratos de trabajadores de la Universidad, por la cual suprimió su pago en los respectivos finiquitos, dado que dicha materia no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente.

ORD. N° 65, de 14-02-2025

- 1) Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, se mantenga la jornada laboral de la trabajadora, la que implica trabajar en horarios en los que, por regla general, no funcionan los establecimientos de sala cuna.
- 2) Esta Dirección carece de competencia para determinar si el bono compensatorio de sala cuna tiene el carácter de imponible, toda vez que el conocimiento de dicha materia le corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social.

ORD. N° 44, de 12-02-2025

Se autoriza el pago de los bonos compensatorios del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Puerto Natales.

ORD. N° 41, de 12-02-2025

Cada vez que se produce una alteración en el valor del ingreso mínimo mensual el empleador está obligado a garantizar que el sueldo base se ajuste al nuevo monto, debiendo precisarse que la empresa debe utilizar como base de cálculo de los reajustes convenidos, el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual vigente a la fecha de pago del referido beneficio.

ORD. N° 2000-6224/2025, de 08-02-2025

Ante las situaciones de emergencia por temperaturas altas extremas en las regiones Metropolitana, de O'Higgins, Maule y Ñuble, así como los incendios que afectan a nuestro país, particularmente en las regiones de Maule, Ñuble y la Araucanía, y otras que pudieran adicionarse, deberán ser consideradas las disposiciones legales y doctrina vigente de este Servicio en el ámbito laboral, contenidas en el cuerpo del presente informe.

ORD. N° 39, de 06-02-2025

- 1) Las labores de supervisor gate control cumplen con los requisitos fundamentales para considerarse trabajo portuario según las normas jurídicas y doctrina institucional precitadas en este ordinario.
- 2) Las labores de supervisor de protección cumplen con los requisitos fundamentales para considerarse trabajo portuario según las normas jurídicas y doctrina institucional precitadas en este ordinario.
- 3) Las labores de soporte informático cumplen con los requisitos fundamentales para considerarse trabajo portuario según las normas jurídicas y doctrina institucional precitadas en este ordinario.

ORD. N° 38, de 06-02-2025

No resulta ajustado a derecho el descuento en las remuneraciones de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana que no cuentan con asignación de pérdida de caja, por las mermas de dinero sufridas por la empresa en la venta de boletos a los pasajeros que suben al bus una vez iniciado el recorrido, si no ha mediado responsabilidad del trabajador acreditada en las instancias correspondientes, debiendo el empleador restituir el dinero descontado en montos reajustados, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar la Inspección del Trabajo.

ORD. N° 18, de 23-01-2025

Para tener derecho al descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 se deben haber desempeñado labores durante el periodo señalado por esta ley en las entidades que en ella se indican, en los términos expuestos en el presente oficio.

ORD. N° 11, de 10-01-2025

1. De acuerdo al mérito de los antecedentes expuestos, en opinión de la suscrita, Laboratorio Pasteur S.A. tuvo una participación en el combate de la pandemia, y por tanto, le corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los trabajadores y trabajadoras de su dependencia, en la medida que éstos cumplan individualmente con el resto de los requisitos del artículo 2° de la mencionada ley.
2. Para hacer uso del beneficio éste debe ser requerido por medio del mismo procedimiento de solicitud de uso de feriado legal, indicando el período de uso, si se ejercerá de manera fraccionada o continua.
3. No existe impedimento para que la organización de trabajadores, en virtud de lo dispuesto en el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo represente ante el empleador a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo en los términos ahí contemplados; o bien, en virtud de lo dispuesto en el artículo 220 N° 3 del mismo estatuto laboral, vele por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciando las posibles infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales respectivas.
4. No resulta jurídicamente procedente determinar la exclusión del beneficio contenido en la ley mediante la presente vía, máxime las conclusiones insertas a lo largo del presente informe.

ORD. N° 8, de 10-01-2025

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo.

ORD. N° 5, de 08-01-2025

Procede compensar con el recargo previsto del artículo 32 del Código del Trabajo la jornada del festivo que cumplió un trabajador regido por el artículo 38 del mismo cuerpo legal, afecto a una jornada parcial distribuida en menos de 5 días a la semana.

ORD. N° 3, de 06-01-2025

- 1) No resultaría ajustado a derecho celebrar acuerdos con efectos laborales sobre terceros que prohíban o limiten la contratación de trabajadores únicamente en atención a la edad de éstos, pues junto con cercenar de manera expresa la libertad constitucional de trabajo de tales dependientes, se estaría utilizando abiertamente para dicha decisión uno de los criterios discriminatorios definidos por el legislador en el decálogo del inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo, cuestión que eventualmente, podría configurar una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores afectados.
- 2) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en el artículo 2°, inciso 3°, del Código del Trabajo.

ORD. N° 913, 30-12-2024

1. Durante el período en que el trabajador se encuentra acogido a licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, el empleador está impedido de poner término a su contrato de trabajo por las causales establecidos en el artículo 161 del Código del Trabajo como tampoco dar el aviso invocando tales causales.
2. El empleador en ejercicio de sus facultades de dirección y administración puede reubicar al trabajador en otras funciones, lo que supone pactar nuevas condiciones de trabajo, circunstancias que exigen contar con el consentimiento del trabajador.

ORD. N° 912, de 30-12-2024

- 1) Conforme a la doctrina vigente de este Servicio la revisión de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia no suspende el inicio de la negociación colectiva.
- 2) La calificación de servicios mínimos vigente en una empresa no se ve alterada por la fusión de organizaciones sindicales que han concurrido en su suscripción, siendo oponible a la nueva organización sindical resultante, salvo que se acredite que dicha fusión ha pasado a constituir un hecho sobreviniente que altera los presupuestos fácticos que se tuvo a la vista para practicar la calificación original, cuestión que deberá determinarse en un proceso de revisión de calificación conforme al inciso final del artículo 360 del Código del Trabajo.

ORD. N° 910, de 30-12-2024

1. La prohibición de negociar colectivamente, prevista en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo, resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas, cuyos presupuestos hayan sido financiados, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos; vale decir, que dicho pago esté establecido en esos términos en la correspondiente ley de presupuestos de la Nación.
2. La oportunidad para formular una reclamación por encontrarse una empresa en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de respuesta al proyecto respectivo, debiendo proporcionarse a la comisión negociadora sindical los antecedentes en que se

fundé dicha reclamación, la que será resuelta por la autoridad competente, vale decir, por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 340 del citado cuerpo normativo.

3. Niega lugar a la solicitud de reconsideración de la doctrina contenida en el Ordinario N° 707 de 12.05.2023, respecto de la prohibición de negociar prevista en el artículo 304 inciso 3° del Código del Trabajo, por resultar coincidente con lo sostenido por este Servicio mediante Dictamen N°995/30 de 14.07.2023.

ORD. N° 907, de 30-12-2024

En aquellos casos en que se haya pactado una jornada bisemanal de 10x5 con un total de 90 horas, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Código del Trabajo, la rebaja establecida en la Ley N° 21.561 debe realizarse proporcionalmente, considerando la distribución de la jornada y la gradualidad establecida para alcanzar las 80 horas en el año 2028.

ORD. N° 891, de 26-12-2024

Existiendo un procedimiento especial de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descanso, regulado por el Decreto N° 48, de 29.09.2023, publicado el 20.04.2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se deberá estar a lo que dicho procedimiento contempla, no correspondiendo emitir por esta vía un pronunciamiento que adelante una eventual decisión del Director(a) Regional del Trabajo competente, cuestión que éste deberá resolver de acuerdo a las instrucciones vigentes referidas en el presente informe y con el mérito de los antecedentes y fundamentos presentados por el interesado.

ORD. N° 881, de 18-12-2024

1. Una empresa, dentro del marco de sus facultades, puede establecer un procedimiento de evaluación o calificación de carácter obligatorio, teniendo como límite los derechos el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
2. Los procedimientos de evaluación o calificación de carácter obligatorio deben necesariamente incorporarse al reglamento interno de orden, higiene y seguridad respectivo.
3. Todo reglamento interno debe ser redactado en idioma castellano o, de ser redactado en otro idioma, ser traducido a este, y debe ser entregado a las y los trabajadores en tales términos.

ORD. N° 880, de 16-12-2024

Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en el cargo de Ejecutivo Vox Integral del Banco, pactado en los términos analizados en este informe, no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingos y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 35 del Código del Trabajo, previamente citado.

ORD. N° 874, de 16-12-2024

Para requerir un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la existencia de fiscalización superior inmediata en un caso particular el solicitante debe, a lo menos, acompañar;

- i) Documentos que consignen las obligaciones que pesan sobre los trabajadores;
- ii) Detalle de los medios de control a través de los cuales se fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones; y
- iii) La periodicidad con la que los trabajadores son controlados.

ORD. N° 871, de 16-12-2024

Existiendo un procedimiento especial de autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos, regulado en el Decreto N°48, de 29.09.2023, publicado el 20.04.2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, usted deberá estar a lo que dicho procedimiento contempla, no correspondiendo emitir por esta vía un pronunciamiento que adelante una eventual decisión del Director(a) Regional del Trabajo competente, cuestión que éste deberá resolver de acuerdo a las instrucciones vigentes referidas en el presente informe y con el mérito de los antecedentes y fundamentos presentados por el interesado.

ORD. N° 868, de 13-12-2024

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, debido a que no se acreditan los hechos que fundan la solicitud y que el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

ORD. N° 867, de 13-12-2024

Los trabajadores que se desempeñan como vigilantes privados de transporte de valores en la empresa Ltda., al desempeñarse afectos a una jornada exceptuada del descanso dominical y en días festivos, conforme con el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, no tienen derecho a descanso en los días que la ley determina como feriado obligatorio e irrenunciable ni al incremento de, a los menos, el 30% del valor hora correspondiente al trabajo en día domingo, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, atendido que dichos beneficios resultan aplicables exclusivamente, a los trabajadores del comercio.

ORD. N° 864, de 13-12-2024

Los gastos por alojamiento en que ha incurrido la empresa S.A., respecto del trabajador individualizado en el cuerpo de este informe, corresponden a los haberes no imponibles ni tributables que el empleador debe registrar mensualmente en el Libro de Remuneraciones Electrónico establecido por el Dictamen N° 877/006 de 10.03.2021.

ORD. N° 863/33, de 13-12-2024

- 1) La modificación del plazo establecida por la Ley N° 21.405 opera sin que se requiera para su implementación la modificación de los dictámenes emitidos por este Servicio.

- 2) Se modifica parcialmente la doctrina contenida en el Dictamen N° 4634/29 de 01.10.2019, sólo en cuanto a que, en aquellos casos en que el establecimiento de educación parvularia haya iniciado sus funciones con anterioridad al 01.01.2017, deberá contar con alguna de las certificaciones que entregaba la Junta Nacional de Jardines Infantiles, las que mantendrán su validez hasta el 31 de diciembre de 2024 o hasta la fecha en que el establecimiento de educación obtenga la autorización de funcionamiento o el reconocimiento oficial del Estado, si esto se produce con anterioridad al referido plazo.

ORD. N° 859, de 13-12-2024

Mediante la presentación del antecedente 2), usted ha formulado a este Servicio una serie de consultas relacionadas con el N° 25.1) del artículo 25° de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024, que se refiere al modelamiento de los reportes de los sistemas electrónicos de registro y control de la asistencia.

Las consultas son las siguientes:

1. Acerca del N°25.1) letra e) Jornada, consulta si ¿Esta información debe estar dispuesta como característica del trabajador, o sea en el contrato, o es una característica que se debería generar por la extensión de los turnos que tiene el trabajador?

Respuesta: El sistema debe desplegar en pantalla los diferentes tipos de jornada indicados en la Resolución Exenta de que se trata, y serán los empleadores quienes seleccionen la que corresponda a cada trabajador que se cargue en la plataforma. Por lo tanto, el sistema no requiere validar información contractual.

2. En cuanto al N°25.1) letra f) Turnos, consulta ¿Qué pasa con las jornadas que tienen extensiones complejas, como un cuarto turno de salud? Que varían a nivel de horario y donde los días de la semana en que se realizan los turnos no son fijos.

Respuesta: El reporte debe indicar con detalle el turno asignado al trabajador, sin importar su extensión. Si durante la semana laboral el trabajador tiene más de un horario eso se deberá señalar, por ejemplo:

L, M, M 10:30 a 18:30

J y V 09:00 a 14:00

El reporte de modificaciones y/o alteraciones de turnos señalado en la letra d) del artículo 27°, busca precisamente conocer la anticipación de las asignaciones y cambios en la distribución de la jornada laboral.

Lo señalado se relaciona directamente el principio de certeza de la jornada de trabajo, de manera que no queda clara la frase "...donde los días de la semana en que se realizan los turnos no son fijos.", que usa la presentación.

3. Respecto del N°25.1) letra i) EST, consulta "en caso de que un empleador no trabaje con EST ¿Qué debería mostrar esa ventana, un mensaje asociado o debería bloquearse?"

Respuesta: El sistema debe indicar en pantalla que no hay información en ese filtro para la razón social o el Rut buscado.

4. Acerca del Respecto del N°25.1) letra j) Hash o checksum, consulta ¿El filtro por Hash/Checksum igual debe funcionar en conjunto con el periodo indicado?

Respuesta: Dado que se trata de un resultado único en el sistema, la búsqueda no requiere asociarse a un periodo de tiempo ni trabajador.

ORD. N° 850, de 11-12-2024

El sistema de turnos analizado en el presente informe, correspondiente a la función de conductores desarrollada en la empresa S.A., no se ajusta a derecho, toda vez que no existe certeza respecto de la distribución diaria de la jornada, quedando esta al arbitrio de la parte empleadora.

ORD. N° 842, de 06-12-2024

1. Si el trabajador no acreditó oportunamente los diez años de servicio con empleadores anteriores, pierde el beneficio de los dos días adicionales de feriado progresivo por los 7 años de antigüedad con su actual empleador, no siendo procedente la exigencia retroactiva de los días de feriado progresivo que podría haber hecho uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo.
2. Por el contrario, una vez acreditados por el trabajador en tiempo los diez años de servicio al que nos estamos refiriendo, y es el empleador quien no ha otorgado los correspondientes días adicionales de feriado progresivo, procede su exigencia en forma retroactiva considerando los plazos de prescripción general que consagra el artículo 510 del Código del Trabajo.

ORD. N° 834, de 05-12-2024

1. La ley laboral chilena solo rige dentro del territorio de la República, por tanto, los trabajadores que laboran fuera del país para una empresa que tiene su domicilio en Chile se rigen por la ley extranjera correspondiente, aun cuando ejecuten actos que vayan a producir sus efectos en Chile, sin que resulte procedente, por ende, considerarlos para los efectos de determinar el límite máximo de trabajadores extranjeros que puede contratar una empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del Código del Trabajo.
2. No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o en general sobre determinadas materias sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ORD. N° 833, de 05-12-2024

Tratándose de trabajadores cuya jornada semanal se encuentre distribuida en cinco días, afectos a una remuneración mixta, esto es, compuesta por sueldo y una parte variable, tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo y la fórmula de cálculo de la semana corrida es la señalada en el cuerpo de este informe.



BOLETÍN INFORMATIVO MARZO 2025

LA IMPORTANCIA DE SABER CUÁNTOS TIPOS DE FUEROS LABORALES EXISTEN EN NUESTRA LEGISLACIÓN

A partir de esta publicación conoceremos la ley número 21.565, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida, considerando a su familia. La ley otorga beneficios directos a las familias de las víctimas de femicidio, fortaleciendo los mecanismos de atención para aquellos que han sido afectados por la forma más extrema de violencia de género.

De acuerdo a nuestro Código del Trabajo, existen los siguientes fueros cuyo objetivo es proteger al trabajador y su fuente laboral durante un periodo determinado.

- ✓ El art.201 del Código del trabajo establece el fuero maternal que protege a la madre trabajadora y al hijo que está por nacer y se extiende hasta un año después del post natal de 12 semanas, sin considerar el descanso post natal parental.
- ✓ El art.243 del Código del trabajo, protege al dirigente sindical elegido en una organización de trabajadores que se han unido para negociar colectivamente y hacer cumplir las leyes labores, este fuero cuya vigencia es la que determinen los estatutos de cada organización que puede ser de 2 a 4 años y adicionalmente 6 meses después del término del periodo sindical.
- ✓ El art.174 del Código del Trabajo, prohíbe al empleador despedir a trabajadores con cuentes con esta protección señalando que solo con la autorización del juez competente, se podrá tomar la medida de desvinculación.

Ahora bien, con fecha 9 de mayo de 2023 se publicó en el Diario Oficial la ley 21.565, agregando un nuevo fuero al Código del trabajo, esta ley establece un régimen de protección y reparación en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, especialmente al derecho a mantener su fuente laboral.

El espíritu de la ley es la creación y fortalecer las acciones efectivas y necesarias por parte del estado de Chile, la atención y reparación de las víctimas de femicidio y suicidio femicida, este último regulado en nuestro código Penal en el art.390 sexies donde hechos constitutivo de violencia de género y acoso sexual cometidos previos en contra de la víctima, causara el suicidio de una mujer.

Esta ley que incorpora el derecho a la protección en el trabajo que establece el goce de fuero laboral por el periodo de 1 año contado desde la perpetración del hecho, resultado aplicable a la sobreviviente de femicidio el art.174 del código del trabajo.

La Dirección del Trabajo publicó dictamen N°1263/38 de fecha 28 de septiembre 2023, donde detalla las medidas de protección a los hijos de víctimas de femicidio, además regula la forma de otorgar protección laboral y los permisos que se deben otorgar por motivos justificados dando un análisis del sentido de la ley.

Fuente: [ley número 21.565](#) y [Dictamen 1263/38](#).

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	68.034
I.P.C	0,4
ÍNDICE I.P.C	107,16
RBMN BASICA	19.206
RBMN MEDIA	20.208

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)

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2025 ENERO	510.636	380.923	329.151	510.636
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
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
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
ENERO 2025	\$ 73.321		\$ 879.852	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS FEBRERO 2025	VALOR EN PESOS MARZO 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.393.289	3.414.903
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.303.065	2.318.876
Tope imponible AFC	131.9	5.097.663	5.130.133

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	2.425.521
Monto tope mensual	\$ 202.127
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 510.636
25% Gratificación	\$ 127.659

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$ 598.698	\$ 21.243
B	INGRESO HASTA	\$ 598.699	Hasta	\$ 874.460	\$ 13.036
C	INGRESO HASTA	\$ 874.461	Hasta	\$ 1.363.858	\$ 4.119
D	INGRESO HASTA	\$ 1.363.859			0

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

VALOR FORMULA HORA ESPERA	510.636 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$ 4.255,30

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Marzo 2025	38.377,09
11	Marzo 2025	38.392,09
12	Marzo 2025	38.407,09
13	Marzo 2025	38.422,10
14	Marzo 2025	38.437,12
15	Marzo 2025	38.452,14
16	Marzo 2025	38.467,16
17	Marzo 2025	38.482,20
18	Marzo 2025	38.497,23
19	Marzo 2025	38.512,28
20	Marzo 2025	38.527,33

Día	Mes	Valor (\$)
21	Marzo 2025	38.542,38
22	Marzo 2025	38.557,45
23	Marzo 2025	38.572,51
24	Marzo 2025	38.587,59
25	Marzo 2025	38.602,67
26	Marzo 2025	38.617,75
27	Marzo 2025	38.632,84
28	Marzo 2025	38.647,94
29	Marzo 2025	
30	Marzo 2025	
31	Marzo 2025	

Día	Mes	Valor (\$)
1	Abril 2025	38.663,05
2	Abril 2025	38.678,15
3	Abril 2025	38.693,27
4	Abril 2025	38.708,39
5	Abril 2025	38.723,52
6	Abril 2025	38.738,65
7	Abril 2025	38.753,79
8	Abril 2025	38.768,93
9	Abril 2025	38.784,08

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2025	67.429	809.148
Febrero 2025	67.294	807.528
Marzo 2025	68.034	816.408
Abril 2025	68.306	819.672

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

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO I
II	FEBRERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II
III	MARZO	• DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MININO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024



CALENDARIO 2025

Enero

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl