



## LEGISLACIÓN LABORAL

### GUÍA N° 3

Nombre:.....Curso:.....

- El desarrollo de la actividad se realiza en forma ordenada y numérica. Consignar preguntas y respuestas en hoja cuadrículada.
- El trabajo es personal (**no copiar el trabajo de otros compañeros**).
- Tenga en cuenta la ortografía y la redacción.
- Ordenar las guías realizadas en una carpeta indicando el número de la actividad, nombre del módulo, nombre, curso y fecha.
- Tiempo: Junio

OBJETIVO: Identificar y analizar las diferencias que existen entre los tipos de gratificación de acuerdo al Código del Trabajo.

### LA GRATIFICACIÓN

La **gratificación** es una especie de remuneración que aparece definida en el artículo 42, letra e) del Código del Trabajo "como aquella parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador". A su vez el Art. 48° define **Utilidad** como "la liquidación del SII para el impuesto a la renta, sin deducir las deudas de arrastre" y por **Utilidad Líquida** a "la que resulte el ejercicio anterior menos el capital propio del empleador, por concepto de intereses de dicho capital".

La ley establece dos sistemas opcionales para el cumplimiento de la obligación del empleador de gratificar a sus trabajadores, el previsto en el artículo 47 del Código del Trabajo y en el artículo 50 del mismo cuerpo legal.

### TIPOS DE GRATIFICACIÓN

a) La **gratificación legal**, es aquella que debe ser pagada al trabajador cuando el empleador obtiene utilidades.

b) La **gratificación convencional**, se estipula en el contrato individual o en instrumentos colectivos de trabajo. Las condiciones de ella, como el monto y la forma de pago son acordadas por trabajadores y empleadores quienes no pueden estipular un monto o modalidad inferior a la gratificación legal. Esta modalidad se sub-clasifica en

b.1) **Gratificación convencional garantizada**; es la que resulta exigible aun cuando la empresa no haya obtenido utilidades líquidas y se requiere siempre de un acuerdo expreso entre trabajador y empleador.

b.2) **Gratificación convencional no garantizada**; es la que está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

### ¿QUIÉNES DEBEN PAGAR GRATIFICACIÓN LEGAL?

Para que sea exigible la gratificación legal se requiere la concurrencia de los requisitos que a continuación se indican:

- a) Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualquier otro, o cooperativas;
- b) que las empresas o establecimientos indicados, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- c) que se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad, y

d) que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

## CARACTERÍSTICAS DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL

Presenta dos características básicas:

- a) Es un beneficio remuneratorio de carácter anual. El empleador se encuentra obligado a pagarla, a más tardar, en el mes de abril del año siguiente del ejercicio comercial, sin perjuicio de conceder anticipos mensuales, bimensuales, trimestrales, etc.
- b) Es un beneficio sujeto a una condición suspensiva consistente en la obtención por parte de la empresa, de utilidades líquidas en el ejercicio comercial respectivo.

## SISTEMAS DE PAGO

Según ya fue indicado, en el evento que se haya convenido una gratificación, sea en el contrato individual o en un instrumento colectivo, se debe pagar en los términos, fechas y condiciones acordadas en el respectivo instrumento.

Si las partes no han convenido un sistema de gratificación o el pactado fuera inferior al que resulte de aplicar la normativa legal, concurriendo los presupuestos indicados con anterioridad, rigen las disposiciones legales contenidas en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, conforme a las cuales el empleador podrá optar entre dos modalidades de pago del beneficio, estas son:

- a) El del prorrateo del 30% de la utilidad líquida, regulado en el artículo 47 del Código del Trabajo, o
- b) el de abono o pago del 25% de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial regulado en el artículo 50 del señalado cuerpo legal. De acuerdo a lo que establece esta última norma el empleador que opte por esta alternativa queda eximido de la obligación establecida en el artículo 47, cualquiera sea la utilidad líquida que obtuviese.

- **PRORRATEO**

El sistema de prorrateo que regula el artículo 47 consiste en que el empleador debe pagar como gratificación, a lo menos, el 30% de las utilidades líquidas que obtenga en el respectivo ejercicio comercial.

El monto que corresponde a cada trabajador es determinado en forma proporcional a lo devengado por el empleador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho. **"Devengado por cada trabajador"** significa que para calcular la gratificación legal deben ser consideradas todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo en el respectivo período anual (tales como, sueldo, sobresueldo, comisión, bonos, incentivos, etc.).

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

El empleador puede pactar el pago de anticipos de gratificación por el monto que se estime del caso. El hecho que el empleador otorgue anticipos o abonos a cuenta de gratificación no significa, necesariamente, que ha optado por una u otra modalidad de pago de la gratificación legal.

- **ABONO DEL 25%**

El sistema previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo implica que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones mensuales (desde el 1 de enero al 31 de diciembre). Si el empleador opta por pagar a sus trabajadores las gratificaciones legales en los términos del artículo 50, el tope máximo de la gratificación que corresponde a cada trabajador no podrá exceder de 4,75

**Ingresos Mínimos Mensuales**, vigentes al 31 de diciembre del año respectivo ( cálculo: IMM / 12 meses = valor gratificación legal a pagar mensualmente).

## **OTROS ALCANCES**

Los trabajadores cuyos contratos tengan una duración de treinta días o menos o que habiéndose prorrogado por un lapso determinado, que sumado al período inicial, no exceda de sesenta días, no tienen derecho a gratificación, ya que en la remuneración convenida se entienden incluidos los derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

## **INGRESO MÍNIMO MENSUAL**

Es un valor que es fijado por Ley como la remuneración mínima que debe recibir un trabajador por un mes de trabajo. Este valor que nace como una propuesta del poder ejecutivo, y que posteriormente es analizado, discutido y aprobado mediante una Ley por el poder legislativo. Este análisis y discusión se desarrolla en el mes de Junio de cada año y además se realiza con otros organismo existentes en el país relacionados con la defensa de los derechos de los Trabajadores como es el caso de la Central Unitaria de Trabajadores conocida como CUT.

En estos momentos, la ley N° 20.614, publicada en el Diario Oficial el 20.07.2012, establece en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 1° de julio de 2012, quedando fijado para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del ingreso mínimo mensual y el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales queda fijado por el gobierno cada año

Respecto de la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, es del caso señalar que a contar del 1° de marzo de 2011 su monto es igual al 100% del ingreso mínimo mensual.



## **CUESTIONARIO**

1. ¿Qué se entiende por gratificación?
2. ¿Qué tipos de gratificación existen?, defina cada uno de ellos
3. ¿Quiénes están obligados a cancelar la gratificación?
4. ¿Por qué motivos hay empresas que no están obligadas a pagar gratificaciones?
5. Indique dos características de la gratificación legal
6. ¿Qué modalidades de pago existen?, describa brevemente cada una de ellas.
7. ¿Qué se entiende por Devengado por cada Trabajador?
8. ¿Qué tipo de trabajadores no tienen derecho a la gratificación?
9. Investigue en internet ¿cuál es el valor del ingreso mínimo mensual? (IMM)
10. ¿Qué se entiende por Ingreso Mínimo Mensual y cuál es su vigencia?
11. Que organismos del país participan para determinar el valor del Ingreso Mínimo Mensual?

<http://www.dt.gob.cl>