



www.chcapacita.cl

Módulo III *Unidad VI*

REMUNERACIONES DEVENGADAS EN PERIODOS SUPERIORES A UN MES

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Contenido Remuneraciones devengadas en periodos superiores a un mes

Módulo III.....	4
Unidad VI	4
Tema 1	4
Remuneraciones que se devengan en un periodo superior a un mes.....	4
Procedencia de este tipo de remuneraciones	4
Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos de estas remuneraciones...	5
Procedimiento de reliquidación	9
Tema 2.....	17
La gratificación	17
Concepto de gratificación	17
Características.....	17
Clasificación	18
Empresas obligadas a gratificar.....	19
Sistemas de pagos de la gratificación legal	21
Facultad de elección del empleador.....	22
Facultad de las partes de pactar modalidades distintas de pago de gratificación.....	22
La gratificación proporcional	24
Requisitos para que los trabajadores tengan derecho a gratificación.....	27
Deducciones que se pueden realizar a la gratificación.....	28
Gratificación holding	29
Los anticipos de gratificación	29
Tema 3.....	31
Gratificación del artículo 47 del código del trabajo (30% utilidades liquidas)	31
características	31
Determinación de la utilidad líquida.....	33

Determinación del 30% a distribuir entre los trabajadores	37
Remuneraciones que se consideran para hacer el prorrateo de la gratificación entre los trabajadores y remuneraciones que se excluyen.....	37
Efectos de las licencias médicas del personal y el pago de subsidios de incapacidad laboral.....	38
Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos	38
Oportunidad de pago	39
Ejemplo determinación gratificación artículo 47 del código del trabajo.....	39
Tema 4.....	43
Gratificación del artículo 50 del código del trabajo (25% de las remuneraciones con tope en 4.75 IMM).....	43
Características.....	43
Determinación del 25% de las remuneraciones	44
Tope de la gratificación.....	44
Remuneraciones que se consideran para calcular el 25%.....	44
Efectos de las licencias médicas del personal y el pago de subsidios de incapacidad laboral.....	45
Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos	45
Oportunidad de pago	45
La gratificación proporcional	46
Tope gratificación trabajadores contratados a tiempo parcial (contratos de trabajo a tiempo parcial)	47
Ejemplos determinación gratificación artículo 50 del código del trabajo.....	48
Tema 5.....	51
Gratificación pagada mensualmente en base al 25% de las remuneraciones mensuales con tope en la doceava parte de 4.75 IMM	51
Características.....	51
Procedencia de este tipo de gratificación.....	52

Determinación del 25% de las remuneraciones	52
Gratificación mensual y cálculo de horas extras	54
Gratificación mensual y cálculo de la indemnización por feriado.....	54
Gratificación mensual y su inclusión en la base de calculo de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo	56
Tope mensual de la gratificación	58
Obligación de efectuar reliquidación por cambio del ingreso mínimo mensual.....	58
Reliquidación previsional	67
Reliquidación tributaria	68
Determinación diferencias de gratificación.....	69
Reliquidación tributaria	71
La gratificación proporcional	73
Incidencia de las licencias médicas en el pago de la gratificación pagada en base al 25% de la remuneración mensual del trabajador	77
Cálculo diferencias de gratificación trabajadores con remuneraciones variables	81
Cálculo diferencias de gratificación trabajadores contratados a tiempo parcial (contratos de trabajo a tiempo parcial).....	84
Cálculo diferencias de gratificación trabajadores contratados por el sueldo mínimo mensual.....	87
Cálculo diferencias de gratificación trabajadores que estuvieron en huelga durante el año 2020.....	89
Diferencias de gratificación trabajadores afectos a la suspensión del contrato de trabajo conforme la ley n° 21.227 de protección al empleo.	92

REMUNERACIONES DEVENGADAS EN PERIODOS SUPERIORES A UN MES

Módulo III

Unidad VI

En esta unidad revisaremos las remuneraciones que se devengan en periodos superiores a un mes como ocurre por ejemplo con las remuneraciones que están pactadas en forma semestral o anual y que guardan relación con la productividad de una empresa o área de esta y la gratificación legal establecidas en el artículo 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Tema 1

Remuneraciones que se devengan en un periodo superior a un mes

En este tema revisaremos las remuneraciones que se devengan en periodos superiores a un mes como ocurre por ejemplo con las remuneraciones que están pactadas en forma semestral o anual y que guardan relación con la productividad de una empresa o área de esta y la gratificación legal establecidas en el artículo 47 y siguientes del Código del Trabajo, Veremos además los procedimientos de reliquidación de cotizaciones previsionales e impuesto único de segunda categoría que establecen la norma legal y la jurisprudencia administrativa emanada de las entidades fiscalizadoras.

Procedencia de este tipo de remuneraciones

Como ya viéramos anteriormente en este curso, las remuneraciones deben calcularse y pagarse con una periodicidad no superior a un mes, sin embargo, se permite que las partes acuerden que algunas remuneraciones de carácter accesorios sean pagadas en una periodicidad superior a un mes, como es el caso de gratificaciones y participaciones sean estas legales o voluntarias, como o así también remuneraciones basadas en el cumplimiento de objetivos tales como remuneraciones basadas en las evaluaciones de desempeño del personal o bien en la productividad de una empresa o área de esta.

Es de suma importancia recordar que las remuneraciones de los trabajadores deben estar claramente pactadas en los contratos de trabajo o bien en los instrumentos colectivos que se suscriban entre la empresa y sus trabajadores, toda vez que la cláusula contractual que de origen a la remuneración que se pagara, es la que nos dirá el periodo en el cual se devengo dicha remuneración y la oportunidad de pago de la misma, información

fundamental para la realización del cálculo de la reliquidación previsional y tributaria que corresponda.

Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos de estas remuneraciones

Cuando se pactan remuneraciones que se devengan y pagan en periodos superiores a un mes, como puede ser el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, cuatrimestrales, quimestrales, semestrales o anuales, no procede hacer imponible para efectos previsionales y tributables estas remuneraciones en el mes del pago, toda vez que de acuerdo a las normas legales vigentes esta remuneración debe prorratearse esta en el periodo en el cual se devengó, disminuyendo con ello la carga impositiva del trabajador.

Las normas que regulan la reliquidación previsional y tributaria de las remuneraciones devengadas en periodos superiores a un mes son las siguientes:

Ley N° 17.365, que en su artículo 3° dispone:

Artículo 3°: Las sumas pagadas a título de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades estarán afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales.

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

Por su parte la Ley N° 17.322, sobre cobranza de imposiciones de las instituciones de previsión, en su artículo 22, inciso 1° dispone:

Artículo 22: Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de imposiciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de previsión social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos

y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones.

Como podemos apreciar, de acuerdo a las normas legales citadas, los empleadores están obligados a declarar y enterar los descuentos por imposiciones, en favor de las instituciones de previsión, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones, sin embargo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 17.365, para determinar la parte de las remuneraciones, tales como gratificación legal o voluntaria, o participación de utilidades, que están afectas a cotizaciones, atendido el tope imponible que se fija en Unidades de Fomento cada año y que varía mes a mes según el valor de la UF, los montos que se paguen se deben prorratear en los meses a los cuales corresponda el beneficio, sumándose a las respectivas remuneraciones mensuales del periodo, la parte del bono o gratificación que corresponda esto con el fin de establecer la imponibilidad de los beneficios hasta el tope legal..

Si bien las normas citadas establecen el procedimiento para gratificaciones, la Superintendencia de Seguridad Social ha establecido que este procedimiento se aplica a cualquier remuneración devengada en periodos superiores a un mes, sean estos bonos, participaciones u otras remuneraciones.

En relación con esta materia la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Oficio N° 49.779:

En relación a lo anterior, esta Superintendencia, debe manifestar a Ud. que efectivamente el artículo 3° de la Ley N° 17.365, modificado por el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, dispone que, tratándose de las gratificaciones legales, contractuales o voluntarias, para determinar la parte de aquellos beneficios que están afectos a imposiciones, en relación con el límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. En seguida, dicha norma dispone que las imposiciones se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda el límite de imponibilidad.

El criterio manifestado en la disposición citada, en cuanto a la periodicidad en el pago de las cotizaciones previsionales, se ha estimado aplicable a todas las

remuneraciones accesorias o complementarias que se pagan en un mes determinado, pero que han sido devengadas en un período más largo de trabajo, por lo que corresponde, para los efectos de determinar las imposiciones que las afectan, que éstas sean reliquidadas prorrateando su monto en el periodo respectivo, sumando el monto que resulte al de la remuneración mensual, de modo que este procedimiento debe aplicarse en el caso consultado.

En materia tributaria debemos tener presente que la Ley de la Renta (DL N° 824) dispone:

ARTICULO 45°: *Las rentas correspondientes a períodos distintos de un mes tributarán aplicando en forma proporcional la escala de tasas contenidas en el artículo 43°.*

Para los efectos de calcular el impuesto contemplado en el artículo 42°, N° 1, las rentas accesorias o complementarias al sueldo, salario o pensión, tales como bonificaciones, horas extraordinarias, premios, dietas, etc., se considerará que ellas corresponden al mismo período en que se perciban, cuando se hayan devengado en un solo período habitual de pago. Si ellas se hubieren devengado en más de un período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron.

Artículo 46: *Tratándose de remuneraciones del número 1º del artículo 42 pagadas íntegramente con retraso, ellas se ubicarán en el o los períodos en que se devengaron y el impuesto se liquidará de acuerdo con las normas vigentes en esos períodos.*

En el caso de diferencia o saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período y que se pagan con retraso, las diferencias o saldos se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los períodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la citada unidad en los períodos respectivos.

Los saldos de impuestos resultantes se expresarán en unidades tributarias y se solucionarán en el equivalente de dichas unidades del mes de pago de la correspondiente remuneración.

Para los efectos del inciso anterior, las remuneraciones voluntarias que se paguen en relación a un determinado lapso, se entenderá que se han devengado uniformemente en dicho lapso, el que no podrá exceder de doce meses.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del DL 824 (Ley de la Renta), las rentas accesorias o complementarias al sueldo, que son devengadas en más de un solo periodo habitual de pago, se computarán en los respectivos periodos en que se devengaron. Por otra parte, el artículo 46 expresa que las remuneraciones del Art. 42 N° 1 (Ley Renta), pagadas íntegramente con retraso, se ubicarán en el o en los periodos en que se devengaron, calculándose el impuesto conforme a las normas vigentes en dichos periodos.

En el caso que existan diferencias o saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un periodo y son pagadas con retraso, las diferencias se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los periodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la unidad tributaria en los periodos respectivos. Los saldos de impuestos que resulten de esta reliquidación, se expresarán en unidades tributarias y se resolverán en el equivalente a la unidad monetaria vigentes del mes de pago de la remuneración. Cuando existan remuneraciones voluntarias que se cancelen en relación a un determinado lapso, deberá entenderse como devengadas uniformemente en dicho lapso, el cual no podrá exceder de 12 meses.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3993/0196, de 02.12.2002

Ordinario N° 4009/153, de 26.09.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (actual Superintendencia de Pensiones), mediante Circular N° 128, de 24.06.1982, señala:

CIRCULAR N° 128

VISTOS: Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparte las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

REF.: COTIZACIONES SOBRE GRATIFICACIONES LEGALES.

- 1. La totalidad de las cotizaciones sobre las gratificaciones legales deben enterarse única y exclusivamente en la Administradora a que se encuentre afiliado el trabajador durante el mes en que dichas gratificaciones se devengaron, independientemente de la fecha en que el trabajador se haya afiliado al Sistema y del número de Administradoras a que haya estado afiliado con anterioridad.**
- 2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 del D.L. 2.200, de 1978, las gratificaciones legales se devengan durante el mes en que la empresa respectiva presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance o liquidación para los efectos de determinar el impuesto a la renta.**
- 3. Para el solo efecto de determinar el monto de las cotizaciones sobre dichas gratificaciones, debe emplearse el procedimiento de cálculo a que se refiere el artículo 28 del D.L. 3.501, de 1980, y que es el siguiente:**

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

Procedimiento de reliquidación

De acuerdo a las normas legales y jurisprudencia citada, el procedimiento de reliquidación de remuneraciones devengadas en un periodo superior a un mes sería el siguiente:

Reliquidación Previsional:

- 1. Se debe tomar la remuneración y dividirla por el número de meses en que se generó o devengo.**
- 2. El valor determinado en el numeral anterior se suma a la remuneración de cada uno de los meses para determinar las diferencias de cotizaciones previsionales mes por mes, se debe analizar mes por el mes de acuerdo al tope imponible mensual y los porcentajes de cotización que corresponda por institución previsional.**

3. Las diferencias de cotización determinada mes a mes, se suman y luego se descuentan a la remuneración que se está reliquidando.
4. Las cotizaciones de cargo del empleador deben determinarse de la misma forma que las del trabajador

Reliquidación Tributaria:

1. El monto de la remuneración del trabajador se divide por el valor de la Unidad Tributaria Mensual del mes en que se paga el beneficio, así por ejemplo si la remuneración se paga en abril de 2021 se debe utilizar dicha UTM.
2. El valor en UTM se divide por el número de meses en el cual se devengo la remuneración, para obtener el monto en U.T.M. que corresponde a cada mes.
3. El monto mensual expresado en UTM se multiplica por el valor del respectivo mes y se adiciona a las remuneraciones a fin de determinar las diferencias de impuestos que se produzcan.
4. Las diferencias de impuestos se dividen por la UTM del respectivo mes en el que se produjeron y luego se suman todas ellas, el total obtenido se multiplica por la UTM del mes de abril, a fin de descontar estos valores del monto de gratificación correspondiente.

A modo de ejemplo si un el trabajador percibe en el mes de MARZO de 2017 un bono de producción, cuyo monto es de \$2.500.000,-, el cual se devengo durante el año 2016, para la realización de la reliquidación se tendría que hacer lo siguiente:

El Bono Anual, de \$2.500.000, se debe dividir por el número de meses en los cuales se devengo, esto es 12 meses.

Para efectos de la reliquidación PREVISIONAL, se debe agregar a cada mes la suma de \$208.333.- correspondiente al prorateo del bono.

Para la reliquidación TRIBUTARIA, dividimos el bono anual por 12, dándonos un MONTO MENSUAL de \$208.333, este valor lo dividimos por la UTM del mes marzo de 2017, cuyo valor es de \$ 46.368.-, dándonos un MONTO EN UTM 4,493041, el cual se multiplicará por la UTM de cada uno de los meses en el cual debemos realizar la reliquidación, para sumárselo a la renta del trabajador y determinar las diferencias de impuesto que proceda.

REMUNERACIONES AÑO 2016

MESES	SUELDO BASE	GRATIFICACIÓN PAGADA	TOTAL IMPONIBLE	AFP CAPITAL	SALUD 7%	SEG. CES. 0,60%	MONTO AFECTO IMPUESTO	IMPUESTO PAGADO
ENERO	810.000	98.959	908.959	103.985	63.627	5.454	735.893	5.160
FEBRERO	810.000	98.959	908.959	103.985	63.627	5.454	735.893	5.160
MARZO	810.000	98.959	908.959	103.985	63.627	5.454	735.893	5.039
ABRIL	810.000	98.959	908.959	103.985	63.627	5.454	735.893	4.965
MAYO	810.000	98.959	908.959	103.985	63.627	5.454	735.893	4.867
JUNIO	810.000	98.959	908.959	103.985	63.627	5.454	735.893	4.794
JULIO	810.000	101.927	911.927	104.324	63.835	5.472	738.296	4.841
AGOSTO	810.000	101.927	911.927	104.324	63.835	5.472	738.296	4.742
SEPTIEMBRE	860.000	101.927	961.927	110.044	67.335	5.772	778.776	6.312
OCTUBRE	810.000	101.927	911.927	104.324	63.835	5.472	738.296	4.692
NOVIEMBRE	810.000	101.927	911.927	104.324	63.835	5.472	738.296	4.643
DICIEMBRE	860.000	101.927	961.927	110.044	67.335	5.772	778.776	6.212
total	9.820.000	1.205.316	11.025.316	1.261.296	771.772	66.152	8.926.096	61.427

UTM 2016 POR MES

ENERO	43.198
FEBRERO	43.025
MARZO	43.068
ABRIL	43.240
MAYO	43.499

208.333	1.103.729	23.833	14.583	1.250	39.667	5.000	1.979	2.625
208.333	1.103.729	23.833	14.583	1.250	39.667	5.000	1.979	2.625
208.333	1.103.729	23.833	14.583	1.250	39.667	5.000	1.979	2.625
208.333	1.103.729	23.833	14.583	1.250	39.667	5.000	1.979	2.625
208.333	1.103.729	23.833	14.583	1.250	39.667	5.000	1.979	2.625
208.333	1.103.729	23.833	14.583	1.250	39.667	5.000	1.979	2.625
2.500.000	13.206.754	286.000	175.000	15.000	476.000	60.000	23.750	34.375

RELIQUIDACIÓN TRIBUTARIA

U.T.M.	BONO EXPRESADO EN UTM	BONO EN PESOS	NUEVA REMUNERACIÓN	NUEVA REM. TRIB	NUEVO IMPUESTO	DIFERENCIA IMPUESTO	DIF. IMPT. EN UTM
43.198	4,611.185	199.194	1.088.257	879.313	11.846	6.381	0,148
43.025	4,611.185	198.396	1.087.459	878.515	11.907	6.349	0,148
43.068	4,611.185	198.595	1.087.658	878.713	11.892	6.357	0,148
43.240	4,611.185	199.388	1.088.451	879.506	11.831	6.389	0,148
43.499	4,611.185	200.582	1.089.645	880.701	11.739	6.437	0,148
43.760	4,611.185	201.785	1.090.848	881.904	11.646	6.485	0,148
43.848	4,611.185	202.191	1.097.587	887.437	11.820	6.501	0,148
44.067	4,611.185	203.201	1.098.597	888.447	11.742	6.541	0,148
44.243	4,611.185	204.013	1.099.409	889.259	11.679	6.574	0,149
44.553	4,611.185	205.442	1.100.838	890.688	11.569	6.631	0,149
44.776	4,611.185	206.470	1.101.866	891.716	11.490	6.672	0,149
44.955	4,611.185	207.296	1.102.692	892.542	11.426	6.705	0,149
		2.426.553	13.133.307	10.618.741	140.584	78.022	1,7791

MONTO A PAGAR BONO ANUAL

MONTO BRUTO 2.500.000

Se descuenta las cotizaciones previsionales y el impuesto por los siguientes valores:

COTIZACIÓN AFP: 286.000

COTIZACIÓN SALUD: 175.000

COTIZACIÓN SEG. SEC.: 15.000

IMPUESTO: 80.379 (El impuesto se obtuvo de multiplicar el factor en UTM de 1,7791 por la UTM de marzo de 2016)

LIQUIDO A PAGO 1.943.621

COTIZACIONES PREVISIONALES DE CARGO DEL EMPLEADOR

SEGURO CESANTÍA: 60.000

S.I.S.: 28.750

MUTUALIDAD: 23.750

En la liquidación de remuneraciones del mes de marzo de 2017 se reflejaría el bono de la siguiente forma:

MARZO 2017				
Nombre:		CENCIAS MEDIC/	Fecha de Ingreso:	
R.U.T:			Tipo Contrato	INDEFINIDO
AFP:			Sucursal:	
VALOR UF 31.03.2016	\$ 25.812,05		TOPE COTIZACIÓN SALUD	TOPE SEG CES
TOPE IMPONIBLE 74,3 UF	\$ 1.917.835		7% TOPE IMPONIBLE	\$ 134.248
				\$ 2.875.462,37
IMPONIBLE		DÍAS	VALOR	VALOR UNITA
				TOTAL
DÍAS TRABAJADOS (SUELDO BASE)				\$ 900.000
AUSENCIAS				
ATRASOS				
SEGURO VIDA				
GRATIFICACIÓN 25%				\$ 104.500
BONO ANUAL				\$ 2.500.000
TOTAL IMPONIBLE MARZO 2016				\$ 1.004.500
TOTAL IMPONIBLE CON BONO				\$ 3.504.500
DESCUENTOS				
DESCRIPCIÓN				TOTAL
A.F.P. CAPITAL		0	11,44%	\$ 114.915
ISAPRE			7%	\$ 70.315
SEGURO CESANTÍA			0,60%	\$ 6.027
IMPUESTO A LA RENTA		TRIBUTABLE	\$ 813.243	\$ 8.133
RELIQUIDACIÓN IMPUESTO				80.646
RELIQUIDACIÓN AFP				286.000
RELIQUIDACIÓN SALUD				175.000
RELIQUIDACIÓN SEG CESANTÍA				15.000
TOTAL DESCUENTOS LEGALES				\$ 741.035
TOTAL DESCUENTOS				\$ 741.035
SALDO LIQUIDO				\$ 2.763.465

Si la empresa no hubiese efectuado la reliquidación previsional y tributaria, haciendo imponible y tributable el bono en el mes de marzo de 2017, el resultado habría sido el siguiente:

MARZO 2017				
Nombre:		CENCIAS MEDIC	Fecha de Ingreso:	
R.U.T:			Tipo Contrato	INDEFINIDO
AFP:			Sucursal:	
VALOR UF 31.03.2016	\$ 25.812,05		TOPE COTIZACIÓN SALUD	TOPE SEG CES
TOPE IMPONIBLE 74,3 UF	\$ 1.917.835		7% TOPE IMPONIBLE	\$ 134.248
			\$ 134.248	\$ 2.875.462,37
IMPONIBLE		DÍAS	VALOR	VALOR UNITA
				TOTAL
DÍAS TRABAJADOS (SUELDO BASE)				\$ 900.000
AUSENCIAS				
ATRASOS				
SEGURO VIDA				
GRATIFICACION 25%				\$ 98.958
BONO ANUAL				\$ 2.500.000
TOTAL IMPONIBLE				\$ 3.498.958
DESCUENTOS				
DESCRIPCION				TOTAL
A.F.P. CAPITAL		0	11,44%	\$ 219.400
ISAPRE			7%	\$ 134.248
SEGURO CESANTIA			0,60%	\$ 17.253
IMPUESTO A LA RENTA		TRIBUTABLE	\$ 3.128.057	\$ 214.095
TOTAL DESCUENTOS LEGALES				\$ 584.997
TOTAL DESCUENTOS				\$ 584.997
SALDO LIQUIDO				\$ 2.913.961

Como se puede apreciar al no practicar la reliquidación previsional – tributaria, se pagó una cantidad menor de cotizaciones previsionales que las que legalmente se debían hacer, además de que la tasa de impuesto fue más alta, dando como resultado un pago errado de cotizaciones previsionales y un impuesto mayor al que correspondía.

Para una mejor comprensión de este ejemplo de reliquidación es muy extenso de revisar, invitamos al alumno a ver el desarrollo de este en la plataforma web, donde está disponible en Excel

Véase RELIQUIDACIÓN BONO 2016

Tema 2

La gratificación

Concepto de gratificación

El concepto de gratificación lo encontramos en el artículo 42 del Código del Trabajo, que en su letra E dispone:

Artículo 42: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

e. gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Como se puede apreciar se define a la gratificación como aquella parte de las utilidades que el empleador entrega al trabajador, esta disposición diferencia a la gratificación de otras remuneraciones tales como son el sueldo, las comisiones y otras remuneraciones.

Dado que la gratificación corresponde a las utilidades que el empleador entrega a sus trabajadores, resulta improcedente pretender que esta remuneración especial impuesta por el legislador sea incluida o considerada dentro de otras remuneraciones, como por ejemplo señalar que en las comisiones que el empleador pague se entenderá incluida la gratificación, así lo ha sostenido reiteradamente la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4631/0200, de 20.08.1992

Ordinario N° 3466/0205, de 12.07.1993

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Características

Al tenor de las normas que regulan la gratificación es posible sostener que este beneficio presenta las siguientes características:

Anualidad del Beneficio:

La gratificación sea legal o convencional, ha sido concebida dentro del ordenamiento jurídico como un beneficio de carácter anual, una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudieren haber obtenido una empresa en el respectivo ejercicio comercial.

Beneficio sujeto a condición de eventualidad

La doctrina administrativa y judicial ha considerado la gratificación como un beneficio sujeto a una condición eventual, esto es, a la posibilidad que la empresa obtenga utilidades líquidas en su giro, condición cuyo cumplimiento debe determinarse cuando se realice la declaración del Impuesto a la Renta cada año.

En consecuencia, la gratificación legal es de carácter obligatorio si la empresa obtuvo utilidades líquidas en su ejercicio comercial respectivo, y deberá pagarse, aunque exista pacto contrario entre empleador y trabajador, pues un pacto de esa naturaleza es nulo por significar una renuncia a un derecho consagrado por la ley.

Una de las principales características de la gratificación legal, esto es las reguladas en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, es que 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 trabajador, sino que es la participación en las utilidades de la empresa, que puede percibirse o no, subordinada únicamente a que se reúnan las condiciones especiales establecidas por el legislador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4199/192, de 19.07.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Clasificación

La gratificación se puede tipificar de la siguiente manera:

Gratificación legal

Es aquella que define el Código del Trabajo en su artículo 42, al cual se ha hecho referencia precedentemente.

Gratificación voluntaria

Es aquella que nace de la voluntad del empleador sin sujetarse a condiciones, pudiendo por tanto no tener relación alguna con las utilidades de la empresa.

Gratificación convencional

Corresponde a aquella que se pacta individual o colectivamente y, por este solo hecho pasa a ser garantizada, no obstante que, por aplicación de lo dispuesto en el Art. 46, su monto no puede ser inferior a la legal.

Por otra parte, se puede pactar la modalidad de pago de la gratificación legal, de suerte que el empleador siempre estará obligado a pagar sobre la base del 30 % de las utilidades líquidas o el 25% de lo devengado con el tope legal, según cual haya sido la modalidad pactada.

Empresas obligadas a gratificar

Están obligados a otorgar gratificaciones las empresas que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que sean establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cooperativas.
- b) Que persigan fines de lucro.
- c) Que estén obligados a llevar libro de contabilidad.
- d) Que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Para los efectos del pago de la gratificación se considerará utilidad la que resulte del balance que se presente al Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta; y por utilidad líquida (provisoria) la que arroje dicho balance, deducido el 10% por interés del capital propio del empleador al cierre del ejercicio comercial.

El balance una vez presentado al Servicio de Impuestos Internos queda sujeto a revisión y puede darse el caso que se le hagan observaciones que dieran por resultado una modificación de la utilidad líquida, por ello se emplea el término “provisoria”.

Para entender que empleadores están obligados a gratificar debemos citar el artículo 47 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 47: Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta

por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

De la norma citada, se desprende que los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tengan la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades. La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando se reúnen los siguientes requisitos:

- a) que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas o cualesquiera otro, o de cooperativas;
- b) que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, salvo las cooperativas;
- c) que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo.

Solo basta que el empleador cumpla los requisitos antes indicados y estará en la obligación de gratificar a los trabajadores conforme a lo pactado en el contrato de trabajo, a falta de pacto deberá hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que se consignan en el Código del Trabajo, esto es, repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales (artículo 50).

Las cooperativas están exentas de cumplir el primer requisito, porque es de la esencia de su constitución y de sus objetivos no perseguir fines de lucro, sin embargo, les son aplicables los otros dos requisitos porque deben llevar contabilidad y pueden obtener excedentes líquidos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4733/0146, de 05.07.1991

Ordinario N° 4384/0189, de 10.08.1992

Ordinario N° 1821/0109, de 20.04.1993

Ordinario N° 745/032, de 31.01.1994

Ordinario N° 0611/029, de 30.01.1995

Ordinario N° 0487/035, de 23.01.1998

Ordinario N° 3890/0283, de 18.08.1998

Ordinario N° 1031/049, de 24.02.1999

Ordinario N° 2642/0123, de 13.07.2001

Ordinario N° 4482, de 12.11.2014

Ordinario N° 1912/046, de 05.05.2017

Ordinario N° 736, de 07.02.2018

Ordinario N° 0114/012, de 07.01.1999

Ordinario N° 4871/0282, de 21.09.1999

Ordinario N° 4931/087, de 16.11.2010

Ordinario N° 4858, de 22.09.2015

Ordinario N° 2153, de 22.05.2017

Ordinario N° 5142, de 05.10.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Sistemas de pagos de la gratificación legal

En los artículos 47 y 50, respectivamente, del Código del Trabajo se establece la existencia de 2 sistemas para la distribución de la gratificación legal, correspondiéndole al empleador elegir, respecto de cada uno de los trabajadores, el sistema a aplicar.

Con todo, debe entenderse que sin perjuicio de que las partes hayan convenido individual o colectivamente el sistema de pago de la gratificación legal, el empleador se encontrará obligado a distribuir la gratificación de acuerdo al sistema pactado.

Los sistemas de pago de gratificación legal son los siguientes:

Sistema de prorrates

Es aquella modalidad contemplada en el artículo 47 del Código del Trabajo en cuya virtud el empleador debe distribuir el 30% de la utilidad líquida, en forma proporcional al monto de lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual. Por ejemplo, una vez determinada la utilidad líquida por el Servicio de Impuestos Internos y deducido el 30% de las utilidades a repartir, corresponderá realizar el siguiente cálculo:

- a) Se divide el 30% de la utilidad líquida obtenida en el respectivo ejercicio financiero por el total de lo devengado (pagado) por los trabajadores durante el mismo año, y
- b) Multiplicar el factor resultante de la operación anterior por lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual. El resultado obtenido será la gratificación correspondiente a cada uno.

Sistema de abono del 25%

Es aquella modalidad que se prevé en el artículo 50 del Código del Trabajo, según el cual el empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% 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.

Los abonos que efectúen en el respectivo ejercicio se entenderán como anticipos y cargarán a las gratificaciones correspondientes al sistema del 25% de las remuneraciones pagadas en el año.

Sin embargo, la gratificación que se pague por esta modalidad, tiene como tope el equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Facultad de elección del empleador

La gratificación legal, esto cualquiera de las modalidades enunciadas anteriormente no requieren ser pactadas en los contrato de trabajo que regulan la relación entre el trabajador y su empleador, por lo que si nada se dijese en los contratos es el empleador el que al concurrir los supuestos básicos para que nazca este derecho, es decir que obtenga utilidades o excedentes que lo obliguen a gratificar, año a año puede escoger la modalidad de pago de este beneficio, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7630/0316, de 20.11.1995

Ordinario N° 1079/060, de 12.03.2004

Ordinario N° 6506/050, de 26.12.2018

Ordinario N° 6506/050, de 26.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Facultad de las partes de pactar modalidades distintas de pago de gratificación

Las modalidades de pago de gratificación establecidas en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, son las legales, sin embargo, las partes de la relación laboral son libres de pactar otras formas de pago de gratificación, situación que se encuentra establecida en el artículo 46 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 46: Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

Como podemos apreciar entre el empleador y trabajador se puede pactar el sistema de gratificaciones que estimen conveniente, en la medida que no sea de un monto inferior a la que regulan los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, es decir en la medida que no se perciba menos de lo que resulte de la aplicación de las normas legales vigentes.

Debemos tener presente además que al momento de pactar el pago de gratificación se pueden pactar opciones más beneficiosas para el trabajador que las que regula el Código del Trabajo.

Es importante tener presente que de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo el que el monto de gratificación pagado por el empleador exceda el tope de 4.75 IMM que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, de modo alguno significa una alteración de la naturaleza jurídica de dicho pago, el que continuará siendo gratificación para todos los efectos legales.

En el caso que la gratificación convencional garantizada pagada por el empleador resulta ser de monto inferior a la gratificación legal contemplada en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, el empleador debe completar la diferencia a fin de dar cumplimiento a lo exigido en la ley, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 46, antes citado.

En resumen, de la norma legal y la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo tendremos que si bien las partes de la relación laboral son libres para pactar modalidades distintas de pago de gratificación a las que regula el Código del Trabajo, estos pactos no pueden ser lesivos o dañar los derechos del trabajador, por lo que la empresa siempre estará en la obligación de determinar si lo que pago anualmente por concepto de gratificación convencional cubre le correspondería al trabajador por concepto de gratificación de acuerdo a las normas legales, si eso no se logra, esto es que la gratificación convencional fuese de monto inferior al legal, la empresa debe practicar la reliquidación respectiva para cumplir con su obligación de gratificar, este análisis debe realizar al cierre del ejercicio comercial y la oportunidad de pago es de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 del Código del trabajo el mes de abril de año siguiente.

Es por lo anterior que en caso de gratificaciones convencionales, como sería por ejemplo el pago mes a mes de gratificación en base del 25% de las remuneraciones mensuales con

tope en la doceava parte de 4.75 IMM, ante los cambios que sufre dicho tope, el empleador debe efectuar oportunamente liquidaciones anuales por cada ejercicio para determinar si el total de lo pagado o anticipado cubría o no lo que legalmente correspondía pagar por gratificación, de modo que si no se realizan tales liquidaciones se habría faltado a una obligación laboral, que puede ser sancionada por la Dirección del Trabajo. En caso de que lo pagado por gratificación supera la gratificación legal genera que no existen diferencias que ellos trabajadores puedan cobrar.

Respecto de este punto es útil citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4230/093, de 19.06.1990

Ordinario N° 4808/0226, de 17.08.1994

Ordinario N° 1031/049, de 24.02.1999

Ordinario N° 4916/0232, de 08.08.1995

Ordinario N° 3051/0148, de 14.08.2001

Ordinario N° 6787/0218, de 07.09.1987

Ordinario N° 4830/0190, de 15.07.1986

Ordinario N° 4.482, de 12.11.2014

Ordinario N° 678, de 08.02.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

La gratificación proporcional

Otro aspecto importante de considerar al momento de determinar la gratificación es el pago de gratificación proporcional, la cual se aplica en el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo.

Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción al tiempo trabajado en el ejercicio comercial respectivo.

Al trabajador que dejó de prestar servicios antes del término del respectivo ejercicio comercial o bien ingreso a la empresa durante el trascurso del año, le corresponderá percibir por concepto de gratificación legal una suma proporcional al tiempo servido en conformidad al artículo 52 del Código del Trabajo, calculándose su gratificación en forma proporcional a los meses trabajados.

El empleador no está obligado a pagar anticipadamente la gratificación proporcional al trabajador que deja de prestar servicios, podrá pagarla por una determinación voluntaria de su parte; sin embargo, en caso de no pagarla, deberá dejarse en el finiquito la reserva del

derecho del trabajador a cobrarla en su oportunidad, esto es, cuando se le cancele al resto del personal.

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

Artículo 52: Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

Como se puede apreciar 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.

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 05.01.2020, al 31 de diciembre, día en que termina el año y el ejercicio comercial, ella tendrá solo 11 con 26 días, por lo que le corresponderá gratificación por 11 meses, debiendo hacerse los cálculos del derecho a ese periodo de tiempo.

Por lo anterior tendremos que, si no se laboró durante la totalidad del año, el trabajador sólo tendrá derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados, de tal manera que, 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 el número de meses completos trabajados en el año, que en el ejemplo anterior fueron solo 11.

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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5198/0163, de 30.07.1991

Ordinario N° 5106/0157, de 24.07.1990

Ordinario N° 3463/078, de 23.05.1990

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Derecho a gratificación cuando los trabajadores hacen efectiva la huelga

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

Si bien la huelga suspende el contrato de trabajo, la gratificación no es una remuneración que nace de la 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 afectan 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, esto por cuanto los 2 sistemas de pago de gratificación legal contemplados en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, para determinar el monto a pagar por concepto de gratificación se basan en lo devengado por el trabajador por concepto de remuneraciones en el respectivo período anual.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4199/192, de 19.07.1994

Ordinario N° 1360/073, de 30.03.1998

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Derecho a gratificación cuando los trabajadores están con licencia medica

En el caso de trabajadores afectos a gratificación legal, pagada anualmente ya sea en base a las utilidades de la empresa o bien en base al 25% de las remuneraciones, estos no pierden el derecho a percibirla durante los periodos de incapacidad laboral y que se

encuentren con licencia médica cualquiera sea el origen de esta, utilizándose para el cálculo de la gratificación el monto percibido por el trabajador por concepto de subsidio, esto porque la remuneración del trabajadores es reemplazada por los subsidios de incapacidad laboral. Es importante destacar que, en el caso de gratificaciones pagadas mensualmente, estas serán base de cálculo del subsidio de incapacidad laboral, por lo que durante dichos periodos el trabajador no gozaría del derecho a gratificación.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4102/0235, de 12.08.1999

Ordinario N° 260/014, de 14.01.1993

Ordinario N° 2538/059, de 02.07.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Requisitos para que los trabajadores tengan derecho a gratificación

Desde el punto de vista de los trabajadores, para revisar quienes tienen derecho a percibir gratificación, debemos citar el artículo 44 del Código del Trabajo que dispone en sus incisos 4 y 5:

Artículo 44 incisos 4 y 5:

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

Como se puede apreciar los incisos 4º y 5º citados precedentemente disponen que en la remuneración pactada con el trabajador, se entienden incluidos todos los estipendios o beneficios que se devengan en relación al tiempo servido cuando la duración del contrato sea igual o inferior a 30 días, en consecuencia, en aquellos casos que la duración del contrato no exceda de los días indicados, no existe obligación de pagar gratificación, feriado, y todos aquellos beneficios que se devengan en relación al tiempo servido, ya que estos se consideran incluidos en la remuneración estipulada. En el caso de que el contrato

de duración igual o inferior a 30 días, que sean prorrogados, por un periodo que en total no sea superior a 60 días tampoco tendrá derecho a gratificación e indemnización por feriado.

En definitiva, en todo contrato ya se traten a plazo fijo, por obra o faena o indefinido cuya duración no exceda de 30 días, o que prorrogado el tiempo total de trabajo no supere los 60 días, no existe la obligación de pagar ningún beneficio proporcional al tiempo trabajado como son el feriado proporcional y la gratificación.

Es importante destacar que el artículo 44 del Código del Trabajo se refiere a las gratificaciones legales, por lo que si en el contrato de trabajo por 30 días o menos, de una persona se pacta gratificación de tipo mensual, el trabajador gozaría de dicha gratificación en virtud de lo acordado con su empleador y no por un mandato legal.

En el caso de que el contrato de trabajo se transforme en indefinido o bien se exceda de los plazos máximos para la excepción de pago de gratificación, el cálculo de la gratificación proporcional debe realizarse considerando todo el periodo laborado.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1230/070, de 23.03.1998

Ordinario N° 6513, de 26.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Deducciones que se pueden realizar a la gratificación

Una situación muy especial es la regulada en el artículo 51 del Código del Trabajo, cual es que resulta procedente deducir de la gratificación legal otras remuneraciones que se hayan convenido con imputación expresa a las utilidades de la empresa, el artículo en comento dispone:

Artículo 51: En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

Como se puede apreciar, cualquier remuneración que se convenga con imputación expresa a utilidades de la empresa se puede deducir de la gratificación legal. Para la correcta aplicación de esta norma se deben dar dos supuestos copulativos, los cuales son:

1. Que la remuneración convenida guarde directa relación con las utilidades de la empresa
2. Que el empleador pague gratificación legal, sea esta la regulada en artículo 47 del Código del Trabajo o bien la del artículo 50 del mismo cuerpo legal.

De no darse esos requisitos la imputación resultaría improcedente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 6200/321, de 14.10.1997

Ordinario N° 04895/179, de 24.11.2004

Ordinario N° 4921/266, de 19.08.1997

Ordinario N° 1427/077, de 09.05.2002

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Gratificación holding

La gratificación siempre se calcula en base a la empresa como individualidad legal determinada, es por ello que aun cuando una empresa sea parte de un holding o grupo de empresas relacionadas, el análisis de la gratificación se realizara exclusivamente para esa empresa y no se consideraran los resultados positivos o negativos de las otras empresas.

Respecto de las empresas que son declaradas como un solo empleador en virtud de lo dispuesto en los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, la determinación de la utilidad para efectos de gratificación del personal se debe hacer en cada una de las razones sociales y no en forma conjunta, así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Ordinario 3952 del 27.07.2018.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2221/128, de 11.07.2002

Ordinario N° 3952, de 27.07.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Los anticipos de gratificación

Existen empleadores que pactan con sus trabajadores el otorgamiento de anticipos de gratificación ya sea en forma mensual, bimestral, semestral o una vez al año, anticipos que

se descuentan de la gratificación legal que corresponda a cada anualidad, no pudiendo aplicarse el descuento de estos anticipos de gratificación con las gratificaciones de anualidades futuras.

Para que sea procedente el descuento de los anticipos de gratificación, se requiere que la empresa solicite al Servicio de Impuestos Internos la liquidación que establece el artículo 48 del Código del Trabajo, mientras no se realice dicha liquidación resulta improcedente el descuento de las sumas anticipadas.

Cuando la empresa realiza pagos de gratificación por error, pagando por ejemplo gratificación no estando obligado a ello o bien pagado un monto superior al que legalmente le correspondía, solo podría realizar el descuento si así lo acuerda con el trabajador, en virtud de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo, norma que dispone que para que se pueda realizar pagos de cualquier naturaleza esto debe acordarse por escrito entre las partes, el tope máximo de los pagos de cualquier naturaleza es el 15% de la remuneración del trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4523, de 03.09.2015

Ordinario N° 0838/0076, de 03.03.2000

Ordinario N° 0332/0018, de 22.01.2001

Ordinario N° 3051/148, de 14.08.2001

Ordinario N° 3279/092, de 12.08.2003

Ordinario N° 1717/077, de 27.04.2004

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Tema 3

Gratificación del artículo 47 del código del trabajo (30% utilidades líquidas) características

Esta modalidad de pago de gratificación consiste distribuir entre los trabajadores de la empresa, a lo menos el 30% de las utilidades líquidas del respectivo ejercicio comercial.

Se entiende por ejercicio comercial el que va desde el 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Para efectos de gratificación del artículo 47 del Código del Trabajo, se considera utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores.

Por utilidad líquida se entiende el resultado que se obtiene de restar de la cantidad determinada como utilidad del ejercicio el 10% del capital propio del empleador, considerado como interés por dicho capital.

El resultado de la operatoria anterior (utilidad líquida) se multiplicará por 30% y este será el valor que debe ser prorrateado a cada trabajador con derecho a este pago, prorrateo que se hace dividiendo el monto a repartir por el total de remuneraciones que se pagaron en el año, en estas remuneraciones se incluyen todas incluso la de los trabajadores que no tienen derecho al pago de gratificación. Los montos que arroje este sistema de pago no se encuentran sujetos a límite alguno.

La Dirección del Trabajo ha señalado que la gratificación legal que debe pagarse a trabajadores que durante el año tuvieron licencia médica, por enfermedad común o por cualquier otra causa, la cual debe calcularse tomando en consideración el subsidio a que han tenido derecho, es por ello que al momento de hacer el prorrateo de la gratificación entre los trabajadores se debe sumar a las remuneraciones de los trabajadores los subsidios de incapacidad laboral que estos hayan percibido por las licencias médicas durante el año calendario, sean licencias comunes, de maternidad o laborales.

Los empleadores que estén obligados a gratificar a sus trabajadores por cumplir los requisitos establecidos por ley para ello se encuentran obligados a pagar la gratificación a su personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, esto sería en el mes de abril del año siguiente, que es la oportunidad en la cual se presentan las declaraciones de renta. El empleador o los

trabajadores en forma individual o bien representados por sus organizaciones sindicales pueden requerir al Servicio de Impuestos Internos que practique la liquidación o determinación definitiva de la utilidad y gratificación que le correspondía pagar al empleador conforme lo establece el artículo 49 del Código del Trabajo.

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

Esta forma de pago de gratificación se encuentra regulada en los artículos 47; 48 y 49 del Código del Trabajo que disponen:

Artículo 47: Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

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.

Artículo 49: Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores o sindicatos de trabajadores cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, contados desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad conforme al artículo precedente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4858/0233, de 22.08.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Determinación de la utilidad líquida

Respecto de la determinación de la utilidad líquida que será la base sobre la cual se determinará la gratificación del artículo 47 del Código del Trabajo debemos tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 de dicho Código, cuerpo legal, establece que para los efectos del pago de gratificaciones, es el Servicio de Impuestos Internos el organismo que debe practicar la liquidación que determine la utilidad, la utilidad líquida y el capital propio del empleador invertido en la empresa, es por ello que en este punto debe estarse a lo dispuesto por dicha institución fiscalizadora.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5106/0157, de 24.07.1990

Ordinario N° 2018/048, de 12.05.2017

Ordinario N° 2091/049, de 17.05.2017

Ordinario N° 0609/013, de 31.01.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

El Servicio de Impuestos Internos (SII), sobre esta materia ha señalado, que para calcular la utilidad líquida para las gratificaciones legales se toma como base la Renta Líquida Imponible de Primera Categoría determinada al 31 de diciembre del año al que corresponde la gratificación y el Capital Propio determinado al inicio del ejercicio, más los ajustes que correspondan, pudiendo citarse los siguientes pronunciamientos:

Oficio N° 913, de 26.03.1996

2.- sobre el particular, cabe tener presente que este servicio efectivamente ha impartido instrucciones sobre la materia en consulta, a través del párrafo 6(12)92.02., del manual de renta, y reiterado mediante pronunciamiento posterior, estableciendo que deben agregarse a la utilidad, las gratificaciones legales de años anteriores pagadas en el ejercicio y las provisiones de gratificaciones legales efectuadas con cargo al resultado del mismo periodo a gratificar, ya que el monto de estas no pueden disminuir la utilidad líquida de dicho ejercicio ni de ningún otro para los efectos de calcular el monto de las gratificaciones, por la razón de que el referido beneficio es parte integrante de la respectiva utilidad de que participan los trabajadores este criterio, es plenamente válido incluso en el caso que las gratificaciones se deduzcan de las utilidades al momento de su pago efectuado en los ejercicios siguientes.

Oficio N° 47, de 06.01.1998:

1.- Se ha remitido a esta Dirección Nacional, la presentación de un contribuyente, mediante la cual apela en contra de la determinación del Capital Propio Inicial y de la Utilidad Líquida afecta a gratificación, del ejercicio comercial 1996, aduciendo que en la determinación de la utilidad líquida afecta a gratificación se rebajó el Impuesto de Primera Categoría correspondiente al Año Tributario 1997, pero solamente por el monto no cubierto con los créditos de contribuciones de bienes raíces y del 4% del Activo Fijo, en circunstancias que no existe ninguna disposición legal o instrucción de este Servicio que al mencionado Impuesto de Primera Categoría, deba rebajarse de la renta líquida imponible, disminuido en el crédito del 4% de Activo Fijo, a que haya tenido

derecho la contribuyente, ya que dicho crédito constituye, en esencia, una mera forma de pago del Impuesto a la Renta.

Esa Dirección Regional en relación con lo anterior, solicita un pronunciamiento, al tenor de lo señalado por la recurrente en su escrito, en el sentido de aclarar si el Impuesto de Primera Categoría del período, para el cálculo de la Utilidad Líquida afecta a Gratificación, se considera por el monto una vez rebajadas las contribuciones de bienes raíces y el crédito del 4% de Activo Fijo, o en su defecto, el Impuesto de Primera Categoría, menos las contribuciones de bienes raíces pagadas a que tiene derecho.

2.- Sobre el particular, cabe señalar que las instrucciones impartidas por este Servicio en relación con la determinación de la utilidad líquida para los efectos de las gratificaciones legales, atendido su carácter de pagos obligatorios e inevitables y, a su vez, al estar basado dicho beneficio laboral en una utilidad líquida susceptible de distribución a los trabajadores, los impuestos que las empresas deben soportar sobre las utilidades afectas al citado beneficio, deben ser deducidos o descontados de la utilidad para los fines de la determinación de la base imponible sobre la cual deben calcularse las gratificaciones legales a que se refiere el artículo 47 del Código del Trabajo.

3.- Ahora bien, en cuanto al monto de los impuestos que corresponde deducir se informa que son las cantidades que efectivamente la empresa debe soportar como tributo sobre las utilidades afectas a gratificación, por lo tanto, en el caso de la consulta el impuesto de Primera Categoría que debe deducirse es el impuesto según tasa menos los créditos imputados a dicho gravamen, como ocurre por ejemplo, con el crédito por contribuciones de bienes raíces y el crédito por bienes del activo inmovilizado a que se refiere el artículo 33 bis de la Ley de la Renta. En otras palabras, el impuesto que corresponde rebajar es el saldo que queda después de deducir del citado tributo, los distintos créditos a que tenga derecho la empresa a imputar al referido gravamen.

Oficio N° 2430, de 09.052003:

SITUACIÓN TRIBUTARIA DE UTILIDADES OBTENIDAS EN LA ENAJENACIÓN DE UN BIEN RAÍZ PARA LOS EFECTOS DE LAS GRATIFICACIONES LEGALES.

- 1. Por presentación indicada en el antecedente, señala que se ha solicitado a esa Dirección un pronunciamiento, entre otras materias, acerca de si se debe considerar como utilidad, para efectos del pago de la gratificación, lo que una sociedad del giro industrial percibe en virtud de la enajenación de un bien mueble (sic), que representa el 10% del patrimonio según balance.**
- 2. Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 47 del Código del Trabajo, establece que los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes. Por su parte, el artículo 48 del citado Código, preceptúa que 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, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el 10% del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.**
- 3. Ahora bien, atendiendo la consulta específica formulada, se informa que, conforme a las normas de la Ley de la Renta, el mayor valor o la utilidad que obtenga una empresa industrial que declare su renta efectiva en la Primera Categoría mediante contabilidad completa, en la enajenación de un bien mueble o inmueble que forma parte de su activo, es un ingreso gravado con el impuesto de Primera Categoría que afecta a dicha entidad, y en virtud de lo preceptuado por el artículo 48 del Código del Trabajo, debe formar parte de la base imponible del citado tributo para los fines que establece la norma legal antes mencionada.**

La determinación de la utilidad líquida de una empresa para efecto de ratificación es un análisis estrictamente tributario y resuelto finalmente por el Servicio de Impuestos Internos, por lo que una revisión de estas materias implicaría revisar materias propias de la determinación de los tributos que afectan a la empresa, materia no contemplada en esta

actividad, es por ello que para el desarrollo de este curso no se contempla ejemplos de cómo determinar el monto de la utilidad y utilidad líquida sobre la cual se determinará la gratificación que debe pagar la empresa.

Determinación del 30% a distribuir entre los trabajadores

La gratificación regulada en el artículo 47, será un 30% de la utilidad líquida de la empresa, por lo que a modo de ejemplo si en una empresa tenemos los siguientes datos, la determinación de la gratificación sería la siguiente:

Utilidad: 13.000.000.-

Capital propio: 60.000.000.-

10% capital propio: 6.000.000.-

Utilidad líquida = (13.000.000 – 6.000.000) = 7.000.000.-

Luego la gratificación a repartir entre los trabajadores de la empresa sería:

Gratificación = (7.000.000 X 30%)

Gratificación = \$2.100.000.-

Esta suma se dividirá por el total de remuneraciones y subsidios de incapacidad que hayan percibido los trabajadores de la empresa durante el año comercial en el cual se está determinando la gratificación, obteniéndose el factor respectivo, el cual multiplicado por las remuneraciones y subsidios de cada trabajador nos dará el monto que le corresponde por este concepto a cada uno de los trabajadores de la empresa.

Remuneraciones que se consideran para hacer el prorratio de la gratificación entre los trabajadores y remuneraciones que se excluyen

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, se deben incluir en el cálculo de la gratificación todos los haberes que el empleador pague a sus trabajadores que revistan el carácter de remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 41 del Código del trabajo y cuya periodicidad de pago sea mensual, incluyéndose dentro de estas remuneraciones el sobresueldo o pago de las horas extraordinarias.

Se excluyen del cálculo de la gratificación los haberes que no constituyen remuneración tales como las asignaciones de colación, movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas, entre otras y las remuneraciones de carácter extraordinario como sería por

ejemplo los aguinaldos y los bonos o remuneraciones que se paguen en periodos superiores a un mes.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7494/0351, de 30.12.1992

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Efectos de las licencias médicas del personal y el pago de subsidios de incapacidad laboral

Como ya viéramos en el desarrollo de este tema cuando los trabajadores afectos a gratificación legal, pagada anualmente ya sea en base a las utilidades de la empresa o bien en base al 25% de las remuneraciones, se encuentran con licencia médica de cualquier índole, no pierden el derecho a percibirla, es por ello que para el cálculo de la proporción de gratificación que les corresponda se debe utilizar el monto percibido por el trabajador por concepto de subsidio, esto porque la remuneración de los trabajadores es reemplazada por los subsidios de incapacidad laboral

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4102/0235, de 12.08.1999

Ordinario N° 260/014, de 14.01.1993

Ordinario N° 2538/059, de 02.07.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos

De acuerdo a lo visto en el TEMA 3.6.1, en el caso de gratificaciones y remuneraciones devengadas en un periodo superior a un mes, los empleadores tienen la obligación de reliquidar esta remuneración en los meses en los cuales se devengo, es por ello que, si estamos en presencia de la gratificación del artículo 47 del Código del Trabajo, la empresa deberá reliquidar el valor respectivo en los 12 meses en los cuales se devengo esta especial remuneración, en el caso de gratificación proporcional establecida en el artículo 52 del Código del Trabajo, la reliquidación se hace en los meses trabajados.

Trabajador 4	3.780.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000	315.000
Trabajador 5	2.727.000						267.000	400.000	412.000	400.000	400.000	425.000	423.000
Trabajador 6	450.000				315.000	135.000							
Trabajador 7	560.000						280.000	280.000					
	16.776.750	1.120.000	1.126.550	1.090.000	1.435.000	1.246.200	1.663.000	1.835.000	1.553.000	1.537.000	1.575.000	1.595.000	1.561.000

Subsidios incapacidad laboral percibidos por los trabajadores

TRABAJADOR	TOTAL	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Trabajador 1	45.000			45.000									
Trabajador 2	0												
Trabajador 3	35.600		35.600										
Trabajador 4	60.000							60.000					
Trabajador 5	0												
	140.600	0	35.600	45.000	0	0	0	60.000	0	0	0	0	0

De la información anterior se obtiene que el total de Remuneraciones y subsidios por el año 2016, asciende a la suma de **\$16.917.350.-**

Continuando con el procedimiento de cálculo se debe determinar la utilidad líquida de la empresa, la que se obtiene restando a la utilidad el 10% del capital propio de la empresa.

Utilidad año 2016 46.532.560

Menos 10% Capital Propio 14.648.690

Utilidad líquida 31.883.870

El monto que corresponde pagar por concepto de gratificación será el equivalente al 30% utilidad líquida, por lo que este será:

$$\text{Gratificación del ejercicio 2016} = \text{utilidad líquida} \times 30\% = \mathbf{31.883.870 \times 30\% = \$9.565.161}$$

El monto determinado anteriormente debe distribuirse entre los trabajadores de la empresa, de la forma que a continuación se indica:

Lo primero que se debe hacer es dividir la gratificación del periodo por el total de remuneraciones y subsidios que el personal percibió durante el año 2015, a fin de obtener lo que denominaremos “FACTOR DE GRATIFICACIÓN”

$$\text{FACTOR DE GRATIFICACIÓN} = \text{gratificación} / \text{total remuneraciones y subsidios} = 9.565.161 / 16.917.350 = 0,565405$$

Para obtener el valor correspondiente a cada trabajador se debe multiplicar el factor de gratificación por el total de remuneraciones mensuales y subsidios por incapacidad laboral que haya percibido el trabajador durante el año, obteniéndose los siguientes valores:

TRABAJADOR	REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS	FACTOR GRATIFICACIÓN	MONTO GRATIFICACIÓN	MESES TRABAJADOS	GRATIFICACIÓN PROPORCIONAL
Trabajador 1	3.238.600	0,565405	1.831.122		
Trabajador 2	3.150.150	0,565405	1.781.112		
Trabajador 3	3.511.600	0,565405	1.985.478		
Trabajador 4	3.840.000	0,565405	2.171.157		
Trabajador 5	2.727.000	0,565405	1.541.861	6	770.930
Trabajador 6	450.000	0,565405	254.432	1	0
Trabajador 7	560.000	0,565405	316.627	2	52.771
	17.477.350		9.881.788		

Respecto de los trabajadores 5, 6 y 7, debemos tener presente que:

- El trabajador N° 5 ingreso a la empresa el 10 de junio de 2016, este tendrá derecho solo a la gratificación proporcional a los meses trabajados los cuales son 6 , es por ello que su gratificación se obtiene de dividir el valor antes determinado por 12 y luego multiplicarlo por 6, dándonos la suma de \$770.930
- El trabajador 6 se contrató a plazo fijo por 30 días desde el 10 de abril al 09 de mayo, dada la duración del contrato, esto es 30 días el trabajador no tendrá derecho a gratificación.

- El trabajador N° 7 se contrató a plazo fijo por 2 meses completos, desde el 01 de junio al 31 de julio, al igual que el trabajador 5 solo tendrá derecho a 2 meses de gratificación dándonos \$ 52.771.-

Para efectuar la reliquidación de gratificación tanto previsional como tributaria se deberá primero determinar el monto que se agregará a cada uno de los meses del año 2015, siendo estos:

Si la gratificación se pagase en abril de 2016, la UTM del mes es de \$45.316.-

TRABAJADOR	MONTO GRATIFICACIÓN	MONTO PREVISIONAL POR MES	UTM DEL MES	TOTAL EN UTM	UTM POR MES
Trabajador 1	1.831.122	152.593	46.461	39,412021	3,28433511
Trabajador 2	1.781.112	148.426	46.461	38,335632	3,19463603
Trabajador 3	1.985.478	165.456	46.461	42,734285	3,56119038
Trabajador 4	2.171.157	180.930	46.461	46,730736	3,894228
Trabajador 5	770.930	110.133	46.461	16,593062	2,37043745
Trabajador 6	0	0	46.461	0,000000	0
Trabajador 7	52.771	26.386	46.461	1,135817	0,56790825
	8.592.569				

El número de meses en los cuales debe realizarse la reliquidación previsional y tributaria, no es el mismo para todos los trabajadores, toda vez que en el caso de los trabajadores 5 y 7 ellos tiene derecho a la gratificación proporcional regulada en el artículo 52 del Código del Trabajo, es por ello que el trabajador 5 se consideraron solo 6 meses para efectos de determinar su proporción de gratificación, pero se reliquidarán en 7 meses que es el número de meses en los cuales se devengo remuneraciones en el caso del trabajador 7 se reliquidarán en los 2 meses en los cuales se devengo remuneración por parte del trabajador.

El alumno puede revisar este ejemplo en la plataforma web disponible en formato Excel:

Véase: GRAT ART 47 2017

Véase: EJEMPLO GRATIFICACIÓN ART 47

Tema 4

Gratificación del artículo 50 del código del trabajo (25% de las remuneraciones con tope en 4.75 IMM)

Características

Este sistema de pago de gratificación se encuentra regulado en el artículo 50 del Código del Trabajo que 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, el empleador puede dar cumplimiento a la obligación de pagar gratificación legal a sus trabajadores optando por el sistema que regula el artículo 50 antes citado, el cual consiste en pagar a los dependientes el 25% de las remuneraciones devengadas por éstos, en el ejercicio comercial respectivo.

Este sistema presenta las siguientes características:

1. Es un tipo de gratificación legal y como tal, sujeta a la condición que el empleador obtenga utilidades en el ejercicio comercial.
2. Se debe pagar a los trabajadores el 25% de todas las remuneraciones devengadas por estos en el año. Por lo tanto, el porcentaje indicado se debe calcular sobre el sueldo, sobresueldo, comisiones, bonos y todo estipendio que reúna las características de remuneración al tenor del artículo 41, y que además presente el carácter de mensual.
3. Se establece un límite equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, de manera que si el 25% de las remuneraciones es superior a 4,75 I.M.M. se cumple la obligación pagando este último.

4. Para determinar el 25% de las remuneraciones, se deben actualizar estas en base a la variación del IPC, calculo que se realiza de la misma forma que se hace el reajuste dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.
5. Para estos efectos, se debe considerar el Ingreso Mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año, toda vez que esa es la fecha en que, por cerrarse el ejercicio comercial, se confecciona el balance correspondiente y se determinan la existencia de utilidades.

Determinación del 25% de las remuneraciones

Para efecto de determinar el 25% de las remuneraciones de los trabajadores, se deben actualizar estas en base a la variación del IPC, calculo que se realiza de la misma forma que se hace el reajuste dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo. Es decir, las remuneraciones de enero de 2018 se actualizarán por la variación del IPC correspondiente a diciembre 2017 a noviembre 2018, toda vez que esa es la especial forma de reajuste que se contempla en el mencionado artículo 63 del Código del Trabajo.

Tope de la gratificación

El tope de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales, establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, es el 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, para el año 2020 el IMM en diciembre era de \$326.500.- por lo que el tope de 4.75 IMM fue de \$1.550.875.-.

Remuneraciones que se consideran para calcular el 25%

Deben considerarse para el pago de la gratificación todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero percibidas por el trabajador como retribución de los servicios prestados para el empleador, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, bonos, etc. En definitiva, se deben considerar todos los emolumentos que revistan el carácter de remuneración y que su pago sea mensual. Se excluyen de este cálculo los haberes no imponibles tales como las asignaciones de colación y movilización, como así también las remuneraciones ocasionales o esporádicas como son los aguinaldos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7494/0351, de 30.12.1992.

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Efectos de las licencias médicas del personal y el pago de subsidios de incapacidad laboral

Como ya viéramos en el desarrollo de esta unidad, cuando los trabajadores afectos a gratificación legal, pagada anualmente ya sea en base a las utilidades de la empresa o bien en base al 25% de las remuneraciones, se encuentran con licencia médica de cualquier índole, no pierden el derecho a percibirla, es por ello que para el cálculo de la proporción de gratificación que les corresponda se debe utilizar el monto percibido por el trabajador por concepto de subsidio, esto porque la remuneración de los trabajadores es reemplazada por los subsidios de incapacidad laboral

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4102/0235, de 12.08.1999

Ordinario N° 260/014, de 14.01.1993

Ordinario N° 2538/059, de 02.07.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos

De acuerdo a lo visto en el TEMA 3.6.1, en el caso de gratificaciones y remuneraciones devengadas en un periodo superior a un mes, los empleadores tienen la obligación de reliquidar esta remuneración en los meses en los cuales se devengo, es por ello que, si estamos en presencia de la gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo, la empresa deberá reliquidar el valor respectivo en los 12 meses en los cuales se devengo esta especial remuneración. En el caso de gratificación proporcional establecida en el artículo 52 del Código del Trabajo, la reliquidación se hace en los meses trabajados.

El procedimiento de reliquidación es el mismo visto en el tema 3.6.1 de esta unidad.

Oportunidad de pago

Las gratificaciones deben ser pagadas a más tardar en el mes de abril del año siguiente al ejercicio comercial que da derecho a su percepción, esto porque el ejercicio comercial va

desde el 01 de enero al 31 de diciembre, y la declaración de renta respectiva se presenta en abril del año siguiente. Esto de acuerdo al inciso final del artículo 48 del Código del trabajo que señala:

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.

La gratificación proporcional

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

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 05.01.2020, al 31 de diciembre, día en que termina el año y el ejercicio comercial, ella tendrá solo 11 con 26 días, por lo que le corresponderá gratificación por 11 meses, debiendo hacerse los cálculos del derecho a ese periodo de tiempo.

Por lo anterior tendremos que, si no se laboró durante la totalidad del año, el trabajador sólo tendrá derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados, de tal manera que, 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 el número de meses completos trabajados en el año, que en el ejemplo anterior fueron solo 11.

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.

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

proporcional al tiempo laborado, lo mismo ocurre en caso de huelga de los trabajadores o permisos sin derecho a remuneración.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 728, de 07.02.2018

Ordinario N° 6513, de 26.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Tope gratificación 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 con 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.

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, debemos señalar que el procedimiento sería el siguiente:

Tope artículo 50 jornada de 20 horas semanales:

Tope anual = $(4.75 / 45) \times 20 = 2,11111111$

Como se puede apreciar, para obtener la proporción de gratificación a 20 horas semanales, simplemente se dividen los 4.75 IMM por el máximo de jornada semanal, cual es 45 horas y el resultado de dicha operación se multiplica por el número de horas semanales pactadas, cuales son 20 horas, dándonos que el tope proporcional es de 2,111111 Ingresos Mínimos Mensuales al año, en pesos sería un tope anual para el año 2020 de \$689.278.-

Tope artículo 50 jornada de 30 horas semanales:

Tope anual = $(4.75 / 45) \times 30 = 3,1666665$

Como se puede apreciar, para obtener la proporción de gratificación a 30 horas semanales, simplemente se dividen los 4.75 IMM por el máximo de jornada semanal, cual es 45 horas y el resultado de dicha operación se multiplica por el número de horas semanales pactadas, cuales son 30 horas, dándonos que el tope proporcional es de 3,1666665 Ingresos Mínimos Mensuales al año, en pesos sería un tope anual para el año 2020 de \$1.033.917.-

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0339/0027, de 30.01.2002

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Ejemplos determinación gratificación artículo 50 del código del trabajo

Como ya viéramos el sistema que regula el artículo 50 del Código del Trabajo consiste en que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio comercial, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones, señalándose que existe un tope o pago máximo de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

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

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

En el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos a que alude el artículo 50 del Código del Trabajo debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido. En los casos que el dependiente ha estado sujeto a licencia médica por algunos meses durante el año, el tope

de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, no se aplica en forma proporcional al tiempo laborado.

EJEMPLO

Trabajador con gratificación en base al artículo 50 del Código del Trabajo que se paga una vez en el año.

Licencias médicas:

Marzo 23 días

Junio mes completo

Septiembre 12 días

Remuneraciones y subsidios año 2020:

MES	REMUNERACIÓN	SUBSIDIOS LICENCIAS MEDICAS	TOTAL REMUNERACIONES Y SUBSIDIOS ACTUALIZADOS
ENERO	860.000		882.360
FEBRERO	860.000		877.200
MARZO	230.667	506.000	748.453
ABRIL	865.000		876.245
MAYO	865.000		876.245
JUNIO		660.000	668.580
JULIO	865.000		877.110
AGOSTO	865.000		876.245
SEPTIEMBRE	522.000	267.600	799.075
OCTUBRE	870.000		874.350
NOVIEMBRE	870.000		870.000
DICIEMBRE	870.000		870.000
TOTAL	8.542.667	1.433.600	10.095.864

Determinación del monto de gratificación

Ingreso Mínimo Mensual al mes de diciembre 2020: **\$326.500.-**

Tope de 4,75 IMM = $4.75 \times 326.500 =$ **\$1.550.875.-**

25% de la remuneración = $3.078.000 \times 25\% =$ **\$2.523.966.-**

Para el cálculo del derecho a gratificación se debe actualizar las remuneraciones a diciembre de 2020, lo que se realiza utilizando los factores de actualización proporcionados por el INE, los factores utilizados fueron:

MES		PORCENTAJE VARIACIÓN IPC	FACTOR DE ACTUALIZACIÓN
ENERO	2020	2,6	1,026
FEBRERO	2020	2	1,02
MARZO	2020	1,6	1,016
ABRIL	2020	1,3	1,013
MAYO	2020	1,3	1,013
JUNIO	2020	1,3	1,013
JULIO	2020	1,4	1,014
AGOSTO	2020	1,3	1,013
SEPTIEMBRE	2020	1,2	1,012
OCTUBRE	2020	0,5	1,005
NOVIEMBRE	2020	-0,1	1
DICIEMBRE	2020	0	1

En este caso, como el 25% de la remuneración es mayor que el tope, toda vez que el 25% de la remuneración actualizada es **\$2.523.966.-** y los 4.75 IMM son **\$1.550.875.-**, es por ello que en este caso el empleador debe pagar solo el tope, es decir pagará por concepto de gratificación la suma de **\$1.550.875.-** por concepto de gratificación.

Por último, debemos tener presente que, por tratarse de un estipendio de carácter anual, este debe ser reliquidado en cada uno de los meses del año en que se devengó el beneficio.

GRATIFICACION ART 50 ANUAL AÑO 2020

Véase **GRAT ART 50 2017**

Véase **GRAT ART 50 2016**

Tema 5

Gratificación pagada mensualmente en base al 25% de las remuneraciones mensuales con tope en la doceava parte de 4.75 IMM

En este tema revisaremos una de las modalidades más frecuentes de pago de gratificación, cual es el pago de esta mediante abonos mensuales consistentes en el 25% de las remuneraciones del trabajador con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimo-Mensuales.

Para el adecuado desarrollo de este tema revisaremos cada uno de los aspectos más relevantes y que se deben tener en consideración al momento de pactar y pagar este tipo de gratificación.

Características

En la actualidad existe un gran número de empresas se ha optado por la modalidad de pago de gratificación en forma mensual mediante el pago del 25% de las remuneraciones mensuales del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 ingresos mínimos mensuales.

Este pago mensual se deriva del sistema que regula el artículo 50 del Código del Trabajo, ya revisado anteriormente, que consiste en que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio comercial, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones mensuales, señalando la norma que existe un tope o pago máximo de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales por concepto de gratificación.

Una forma en la que se suele pactar esta gratificación mensual garantizada en los contratos de trabajo o instrumentos colectivos es la siguiente:

“GRATIFICACIÓN: la que se pagara mensualmente sobre la base de un 25% de las remuneraciones mensuales del trabajador con tope en la doceava parte

de 4.75 ingresos mínimos mensuales, conforme lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo. El tope de gratificación mensual se reducirá proporcionalmente a los días trabajados en el caso de licencias médicas, sean estas de índole laboral o común”.

Procedencia de este tipo de gratificación

Esta gratificación pagada mensualmente, no es una ratificación legal, sino que una de carácter convencional, que puede perfectamente pactarse en consideración de lo dispuesto en el artículo 46 del Código del Trabajo, antes visto y que señala:

Artículo 46: Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

Las normas que regulan el pago de ratificación legal son el artículo 47 del Código del Trabajo que está referida al pago de gratificación sobre la base del reparto o prorratio del 30% de la utilidad líquida de empresa, y el artículo 50 que habla del 25% de las remuneraciones mensuales del trabajador con tope de 4.75 IMM, por lo que si se pacta una gratificación de carácter convencional esta no puede ser menor a lo que resulte de la aplicación de cualquiera de las normas que regulan el pago de gratificación legal.

Determinación del 25% de las remuneraciones

Para la determinación y pago de la gratificación deben considerarse todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero percibidas por el trabajador como retribución de los servicios prestados para el empleador, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, semana corrida, participación, bonos, etc., en definitiva, se deben considerar todos los emolumentos que revistan el carácter de remuneración y que su pago sea mensual, por lo que las asignaciones que no constituyen remuneración, como serían las asignaciones de colación y movilización, desgaste de herramientas, pérdida de caja y las cargas familiares, no corresponde que sean consideradas en el cálculo, tampoco deberán ser considerados en este cálculo los valores que siendo remuneración no se pagan mensualmente como es el caso de los aguinaldos.

Es de suma importancia para la correcta determinación y pago de la gratificación, el concepto de remuneración mensual anteriormente citado, toda vez que es común que en las empresas se pacte o calcule la gratificación no considerando todos los emolumentos que revisten el carácter de remuneración, realizando solo el cálculo sobre el sueldo base

del trabajador, excluyéndose, por ejemplo, los valores percibidos por el trabajador por horas extras (sobresueldo), lo que resulta improcedente, aun cuando las partes en el contrato de trabajo lo pacten de esa manera.

A modo de ejemplo y con el único objetivo de revisar la diferencia que se produce en la determinación de la gratificación mensual del trabajador al no incluir las horas extras, haremos el siguiente ejemplo.

Si tenemos un trabajador que tiene un sueldo mensual de \$ 350.000, que realizó un total de 10 horas extras en el mes, siendo su jornada laboral de 45 horas semanales y tiene pactada un pago de gratificación mensual de un 25% de la remuneración con tope en la doceava parte de 4.75 IMM.

Cálculo Nº 1: si el empleador calculara la gratificación solo sobre el sueldo base, es decir, sin incluir las horas extras, el monto que el trabajador percibirá por tal concepto sería:

$$\text{Gratificación} = 350.000 \times 25\% = 87.500.-$$

Este monto de gratificación estaría mal, toda vez que no se incluyó un valor que constituye remuneración mensual, cual es el sobresueldo.

Cálculo Nº 2: de acuerdo a lo indicado por la Dirección del Trabajo, la determinación de la gratificación debe realizarse incluyendo las horas extras. El valor a pagar sería el siguiente:

$$\text{Sueldo} = 350.000.-$$

$$10 \text{ horas extras (2.722,195 cada hora)} = 27.222.-$$

$$\text{Total} = 377.222.-$$

$$\text{Gratificación} = 377.222 \times 25\% = \$94.306.-$$

De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo, este sería el procedimiento correcto de cálculo de la gratificación mensual del trabajador, por lo que el realizado sin incluir las horas extras, la empresa que lo efectúe se expone a ser sancionada por el organismo fiscalizador por el no pago de gratificación íntegro, además, de las multas previsionales que se aplicarían por las cotizaciones no efectuadas por el diferencial de gratificación no pagado. Si bien en el contrato de trabajo se podría pactar que la gratificación solo será calculada sobre el sueldo base, al final del ejercicio comercial, esto es al 31 de diciembre de cada año, se deberá determinar el derecho a gratificación de conformidad a las normas

legales vigentes, por lo que se genera una diferencia a favor del trabajador que el empleador deberá pagar a más tardar en el mes de abril del año siguiente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7494/0351, de 30.12.1992

Ordinario N° 2093/0088, de 18.05.2004

Ordinario N° 3588, de 15.07.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Gratificación mensual y cálculo de horas extras

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, las horas extras deben pagarse con un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, dado que por definición legal la gratificación no constituye sueldo, de conformidad a la definición de gratificación contenida en el artículo 42 del Código del Trabajo, la gratificación pagada mensualmente no se considera sueldo y por tal motivo no se suma a dicho estipendio para la determinación del valor de las horas extraordinarias. Salvo que las partes de la relación laboral lo acuerden, esto es que pacten incluir la gratificación en la determinación del valor de las horas extras, acuerdo que puede ser individual, colectivo o tácito.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3597/0104, de 16.05.1991

Ordinario N° 6757/0311, de 17.11.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Gratificación mensual y cálculo de la indemnización por feriado

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo, el valor día para efectos de indemnización por feriado legal y proporcional debe hacerse conforme lo dispone el artículo 71 del mismo cuerpo legal, disposición legal que señala:

Artículo 71: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

De la norma legal precedentemente citada se desprende que en el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado, la cual es la misma que se utiliza para el cálculo de la indemnización por feriado legal o proporcional se debe hacer de acuerdo al sistema remuneracional que tenga pactado el trabajador, siendo por tanto hecho de acuerdo a lo siguiente:

Trabajadores con remuneración fija:

En estos casos el cálculo del feriado debe efectuarse en base al sueldo, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código del Trabajo), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

Trabajadores Con Remuneraciones Variables:

Expresamente el legislador señala que se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la

posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. Debe advertirse que el sobresueldo, es decir, la remuneración por las horas extraordinarias no es una remuneración el carácter de variable.

El promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, a que alude el inciso 2º del artículo 71 del Código del Trabajo, debe obtenerse sumando todas las remuneraciones variables percibidas en el período señalado, y el total así obtenido se dividirá por 30 para obtener el valor diario a pagar, el cual deberá multiplicarse por el número de días de feriado que correspondan en cada caso en particular.

Trabajadores con remuneración mixta (fija y variable):

Los trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, al hacer uso de su feriado tendrán derecho a que la remuneración integra sea calculada sobre la suma del sueldo base más el promedio de lo ganado por remuneración variable percibida en los tres últimos meses.

La gratificación pagada mensualmente al no ser calificada como sueldo ni tampoco remuneración variable, no se considera en el cálculo de la indemnización por feriado legal o proporcional, sea que el trabajador tenga remuneración o variable.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 8180/334, de 18.12.1995

Ordinario N° 2921/055, de 21.07.2011

Ordinario N° 2994/171, de 08.06.1999

Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994

Ordinario N° 0836/0046, de 24.02.2004

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Gratificación mensual y su inclusión en la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo

La gratificación pagada mensualmente, debe ser incluida en el cálculo de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, regulada en el artículo 172 del Código del Trabajo, toda vez que dicha disposición legal excluye de su cálculo las gratificaciones pagadas en forma extraordinaria o anual. El artículo 172 dispone:

Artículo 172: Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

De acuerdo a la norma citada, la última remuneración mensual devengada, que servirá de base de cálculo de las indemnizaciones, estará integrada por toda cantidad que perciba el trabajador, sea esta remuneración o no, además se deben incluir las especies valuables en dinero, pero que sean pagados o entregados mensualmente. Solo deben integrar la base de cálculo los estipendios que se devenguen mensualmente, por lo cual, deberán excluirse aquellos que se devenguen con una periodicidad superior, como bimensual, trimestral, etc.

El cálculo de la indemnización de aquellos trabajadores sujetos a remuneraciones variables se efectúa sobre la base del promedio percibido en los últimos tres meses calendarios.

El período de los tres últimos meses calendarios, es aquel que se encuentre cubierto en forma completa por la correspondiente remuneración, de suerte tal que, si en algún mes se ha percibido parte remuneración y parte subsidio por incapacidad laboral, deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel en que el trabajador obtuvo subsidio, toda vez que este es un beneficio previsional de naturaleza jurídica distinta a la remuneración.

La gratificación que es pagada mensualmente reúne todos los requisitos establecida en la norma que nos ocupa para ser considerada en la base de cálculo de estas indemnizaciones, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3077/0150, de 27.05.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Topo mensual de la gratificación

El topo mensual de gratificación se determina en base al Ingreso Mínimo Mensual de carácter general que esté vigente al momento del cálculo de esta remuneración.

La determinación de diferencias de gratificación para el año 2020, cuando es pagada mensualmente en base al 25% de las remuneraciones mensuales con tope en la doceava (1/12) parte de 4.75 IMM, se debe tener en consideración que durante el año 2020 el monto del IMM vario 3 veces, siendo estos:

Enero y febrero \$301.000.-

Marzo a agosto \$320.500.-

Septiembre a diciembre \$326.500.-

Es por ello que durante el año 2020 el topo mensual fueron los siguientes:

MESES	INGRESO MÍNIMO MENSUAL	TOPE ANUAL (4.75 x IMM)	TOPE MENSUAL (Tope anual /12)
Enero - febrero	301.000	1.429.750	119.146
Marzo - agosto	320.500	1.522.375	126.865
Septiembre - diciembre	326.500	1.550.875	129.240

Obligación de efectuar reliquidación por cambio del ingreso mínimo mensual

El ingreso mínimo mensual cambia todos los años, es por ello que se genera que durante algunos meses del año se pague un topo de gratificación mensual distinto al que

corresponde al 31 de diciembre, es por ello que al momento que las empresas cierren 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, así ha sostenido la Dirección del Trabajo.

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:

" 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 a más tardar el 30 de abril de cada año. No obstante, 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 11.02.87.**

Como ya lo indicáramos durante el año 2020 el monto del ingreso mínimo mensual y el tope de gratificación mensual fueron:

MESES	INGRESO MÍNIMO MENSUAL	TOPE MENSUAL (Tope anual /12)
Enero - febrero	301.000	119.146
Marzo - agosto	320.500	126.865
Septiembre - diciembre	326.500	129.240

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 pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.

Para poder clarificar este concepto lo mejor es que revisemos un ejemplo para poder ver el efecto del cambio del ingreso mínimo, tiene en la gratificación que le corresponde percibir al trabajador.

Tenemos un trabajador cuya remuneración mensual está conformada por sueldo más gratificación, y no realiza horas extras, el cual durante el año 2020 percibió las siguientes remuneraciones:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	860.000	119.146
FEBRERO	860.000	119.146
MARZO	865.000	126.865
ABRIL	865.000	126.865
MAYO	865.000	126.865
JUNIO	865.000	126.865

JULIO	865.000	126.865
AGOSTO	865.000	126.865
SEPTIEMBRE	870.000	126.865
OCTUBRE	870.000	126.865
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
TOTAL	10.390.000	1.511.692

Como se puede apreciar, dada la remuneración del trabajador, este percibió el tope de gratificación que conforme al ingreso mínimo vigente en cada mes correspondía a la doceava parte de los 4.75 IMM, siendo estos:

Enero – febrero $(301.000 \times 4.75) / 12 = \119.146

Marzo – agosto $(320.500 \times 4.75) / 12 = \126.865

Septiembre – diciembre $(326.500 \times 4.75) / 12 = \$129.240.-$

Como el tope de los 4.75 IMM debe ser calculado al 31 de diciembre de cada año, tendremos que el tope de gratificación que le corresponde al trabajador sería determinado de la siguiente forma:

Tope de gratificación al 31/12/2020 = $326.500 \times 4.75 = \$1.550.875.-$

Para determinar la diferencia a pagar al trabajador, debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, que señala:

“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 2020, siendo estos los siguientes:

FACTOR ACTUALIZACIÓN REMUNERACIONES AL 30/11/2020		
MES	PORCENTAJE DE REAJUSTE	FACTOR DE ACTUALIZACIÓN
ENERO	2,6	1,026
FEBRERO	2	1,02
MARZO	1,6	1,016
ABRIL	1,3	1,013
MAYO	1,3	1,013
JUNIO	1,3	1,013
JULIO	1,4	1,014
AGOSTO	1,3	1,013
SEPTIEMBRE	1,2	1,012
OCTUBRE	0,5	1,005
NOVIEMBRE	-0,1	1
DICIEMBRE	0	1

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 establece 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 2016 se calcula considerando la variación de IPC de diciembre de 2019 a noviembre de 2020, el valor señalado en tabla es el que se obtuvo de la calculadora de IPC que aparece en la página web del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Aplicando estos factores de actualización, la remuneración actualizada del trabajador sería la siguiente:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA
ENERO	882.360

FEBRERO	877.200
MARZO	878.840
ABRIL	876.245
MAYO	876.245
JUNIO	876.245
JULIO	877.110
AGOSTO	876.245
SEPTIEMBRE	880.440
OCTUBRE	874.350
NOVIEMBRE	870.000
DICIEMBRE	870.000
TOTAL	10.515.280

Siguiendo el procedimiento de cálculo señalado en el artículo 50 del Código del Trabajo ya citado, se tendrá que el 25% de la remuneración es:

25% de la remuneración actualizada = $10.515.280 \times 25\% = 2.628.820.-$ valor que excede el tope establecido de 4.75 IMM, por lo que será este último valor, es decir los \$1.550.875.- que corresponde al valor a pagar por concepto de gratificación al trabajador.

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, que señala:

“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.”

Respecto de la aplicación de este reajuste a las sumas pagadas mensualmente por el empleador por concepto de gratificación la Dirección del Trabajo nos indica en sus pronunciamientos que ha señalado que las sumas pagadas mensualmente por concepto de gratificación, constituyen sólo una modalidad de pago del referido beneficio, conservando el mismo el carácter de anual y eventual, los pagos o anticipos de gratificación hechos mensualmente le es aplicable la reajustabilidad prevista en el artículo 63 del Código del Trabajo pero no así el interés que consigna el inciso final de la misma disposición.

Según los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo tenemos que el procedimiento para determinar las posibles diferencias de gratificación es el siguiente:

- El valor del IMM mensual que se utiliza para determinar los 4.75 IMM es el vigente al 31 de diciembre
- Para calcular el 25% de las remuneraciones se deben actualizar las remuneraciones mensuales del trabajador por IPC.
- El 25% de las remuneraciones actualizadas por IPC se compara con los 4.75 IMM, los que para diciembre de este año son \$1.550.875.-, si el 25% de la remuneración es menor a este monto ese será el valor para 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.
- 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 2021.

La Ley N° 21.283, publicada en el Diario Oficial el 07.11.2020 que Reajusta El Monto Del Ingreso Mínimo Mensual, fija el valor del Ingreso Mínimo Mensual a partir del 01.09.2020, por ello 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 en especial por las que pudieran corresponder a los meses de septiembre y octubre de 2020. La respuesta a dicha interrogante 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 el mes de noviembre o diciembre de 2020, si no que se determinan las diferencias recién al final del año 2020 conforme el procedimiento antes mencionado y teniendo plazo para pagarlas hasta el mes de abril de 2021, tal como se hace todos los años con el cálculo de las diferencias de liquidaciones de gratificación.

El fundamento de lo señalado anteriormente en cuanto a la forma de determinar las diferencias de gratificación emana de lo señalado por la Dirección del Trabajo en Ordinario 3071/30 del 13.11.2020.

Para la actualización de las sumas pagadas por concepto de gratificación mensual se utilizan los mismos factores de actualización utilizados para la actualización de las remuneraciones del trabajador, dándonos la gratificación actualizada los siguientes montos:

MESES	GRATIFICACIÓN PAGADA	FACTOR DE ACTUALIZACIÓN	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
ENERO	119.146	1,026	122.244
FEBRERO	119.146	1,02	121.529
MARZO	126.865	1,016	128.895
ABRIL	126.865	1,013	128.514
MAYO	126.865	1,013	128.514
JUNIO	126.865	1,013	128.514
JULIO	126.865	1,014	128.641
AGOSTO	126.865	1,013	128.514
SEPTIEMBRE	126.865	1,012	128.387
OCTUBRE	126.865	1,005	127.499

NOVIEMBRE	129.240	1	129.240
DICIEMBRE	129.240	1	129.240
TOTAL	1.511.692		1.529.732

Al reajustar el monto pagado por concepto de gratificación mensual, el monto total anual se ve incrementado disminuyendo el valor al cual tiene derecho el trabajador por concepto de diferencia del cambio del Ingreso Mínimo Mensual, dándonos que el monto a pagar sería:

Tope de 4.75 IMM a diciembre 2020 = **\$ 1.550.875.-**

Monto pagado por gratificación actualizado = \$1.529.732.-

Diferencia adeudada al trabajador = **\$21.143.-**

El diferencial que se produce debe ser pagado a más tardar en el mes de abril de 2021, que es cuando, por mandato legal, se deben liquidar las gratificaciones.

Debemos tener presente que, por tratarse de un estipendio de carácter anual, el diferencial que se produce debe ser reliquidado en cada uno de los meses del año en que se devengó el beneficio, esto es de enero a diciembre del año 2020, para hacer esta reliquidación el cálculo se hace de la siguiente forma:

Reliquidación previsional

1. Se debe tomar la diferencia de gratificación a favor del trabajador y dividirla por 12 que es número de meses en que se generó la gratificación.
2. El valor determinado en el punto anterior se suma a la remuneración de cada uno de los meses para determinar las diferencias de cotizaciones previsionales mes por mes
3. Las diferencias mensuales se suman y luego se descuentan a la gratificación a que tiene derecho el trabajador.

Siguiendo el ejemplo dado anteriormente el resultado la determinación del monto a adicionar a las remuneraciones mensuales del trabajador sería el siguiente:

DIFERENCIA FAVOR TRABAJADOR = \$21.143.-

VALOR POR MES = $(21.143 / 12) = \$1.762.-$

Reliquidación tributaria

1. El monto de gratificación que le corresponde al trabajador se divide por el valor de la UTM del mes en que se paga el beneficio, si se pagara en abril de 2021 se debe utilizar dicha UTM.
2. El valor en UTM se divide por 12 para obtener el monto en U.T.M. que corresponde a cada mes.
3. El monto mensual expresado en UTM se multiplica por el valor del respectivo mes y se adiciona a las remuneraciones a fin de determinar las diferencias de impuestos que se produzcan.
4. Las diferencias de impuestos se dividen por la UTM del respectivo mes en el que se produjeron y luego se suman todas ellas, el total obtenido se multiplica por la UTM del mes de abril, a fin de descontar estos valores del monto de gratificación correspondiente.

Siguiendo el ejemplo dado anteriormente y considerando el valor de la U.T.M. al mes de enero de 2021, cual es \$50.978.-, el monto a adicionar a las remuneraciones mensuales del trabajador para efecto de la reliquidación tributaria sería el siguiente:

Diferencia favor trabajador = \$21.143.-

Valor por mes = $(21.143 / 12) =$ \$1.762.-

Valor en UTM= $(1762 / 50978) =$ 0,03456172

La Reliquidación previsional y la tributaria quedara de la siguiente forma:

REMUNERACIONES COTIZACIONES PREVISIONALES E IMPUESTO AÑO 2020										
MESES	REMUN.	GRATIF.	TOTAL	AFP	SALUD	SEG.	MONTO	IMPUESTO	REM	GRATIFICACIÓN.
	MENSUAL	PAGADA	IMPONIBLE	CAPITAL	7%	CES.	AFECTO	PAGADO	ACTUALIZ	
						0,60%	IMPUESTO		ADA	ACTUALIZADA
ENERO	860.000	119.14 6	979.146	112.014	68.540	5.875	792.717	4.885	882.360	122.244
FEBRERO	860.000	119.14 6	979.146	112.014	68.540	5.875	792.717	4.858	877.200	121.529

MARZO	865.000	126.865	991.865	113.469	69.431	5.951	803.014	5.109	878.840	128.895
ABRIL	865.000	126.865	991.865	113.469	69.431	5.951	803.014	5.001	876.245	128.514
MAYO	865.000	126.865	991.865	113.469	69.431	5.951	803.014	4.920	876.245	128.514
JUNIO	865.000	126.865	991.865	113.469	69.431	5.951	803.014	4.920	876.245	128.514
JULIO	865.000	126.865	991.865	113.469	69.431	5.951	803.014	4.947	877.110	128.641
AGOSTO	865.000	126.865	991.865	113.469	69.431	5.951	803.014	4.974	876.245	128.514
SEPTIEMBRE	870.000	126.865	996.865	114.041	69.781	5.981	807.062	5.109	880.440	128.387
OCTUBRE	870.000	126.865	996.865	114.041	69.781	5.981	807.062	5.082	874.350	127.499
NOVIEMBRE	870.000	129.240	999.240	114.313	69.947	5.995	808.985	4.995	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240	999.240	114.313	69.947	5.995	808.985	4.804	870.000	129.240
TOTAL	10.390.000	1.511.692	11.901.692	1.361.554	833.119	71.410	9.635.610	59.603	10.515.280	1.529.732

Determinación diferencias de gratificación

25% Remuneración Actualizada = \$2.628.820.-

Tope 4,75 I.M.M. diciembre 2020 = \$1.550.875.-

Gratificación Pagada, Actualizada 2020= \$1.529.732.-

Diferencia gratificación a favor del trabajador= \$21.143.-

Valor mensual previsional= \$1.762.-

Valor mensual tributario= \$1.762.-

Factor en UTM. 0,03456172

RELIQUIDACIÓN COTIZACIONES PREVISIONALES:

RELIQUIDACIÓN PREVISIONAL								
GRATIFICACIÓN POR MES	NUEVA REM.	AFP	SALUD	SEG. CES.	Total Imposc	COT. EMPLEADOR		
		CAPITAL 11,44%	7%	0,60%	Nuevas	SEG. CES.	LEY 16744 / LEY SANNA	S.I.S.
1.762	980.908	202	123	11	335	42	17	27
1.762	980.908	202	123	11	335	42	17	27
1.762	993.627	202	123	11	335	42	17	27
1.762	993.627	202	123	11	335	42	17	27
1.762	993.627	202	123	11	335	42	17	27
1.762	993.627	202	123	11	335	42	17	27
1.762	993.627	202	123	11	335	42	17	35
1.762	993.627	202	123	11	335	42	17	35
1.762	998.627	202	123	11	335	42	17	35
1.762	998.627	202	123	11	335	42	17	35
1.762	1.001.002	202	123	11	335	42	17	35
1.762	1.001.002	202	123	11	335	42	17	35
21.143	11.922.835	2.419	1.480	127	4.026	507	201	372

Como la remuneración del trabajador en cada uno de los meses en los cuales se está reliquidando las diferencias de gratificación es inferior al tope imponible, el trabajador debe pagar cotizaciones previsionales en cada uno de esos meses por el monto que se aumenta la remuneración por la parte que corresponde de la diferencia de gratificación, el empleador además tiene que calcular las diferencias de cotizaciones previsionales por los cotizaciones que son de cargo de él, como son el aporte al seguro de cesantía, el seguro de invalidez y sobrevivencia y la cotización de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades

profesionales, para efecto del cálculo se escogió una AFP al azar y la cotización para salud en Fonasa.

Reliquidación tributaria

RELIQUIDACIÓN TRIBUTARIA								
	U.T.M.	GRATIFICACIÓN EXPRESADA EN	GRATIFICACIÓN	NUEVA	NUEVA	NUEVO	DIFERENCIA	DIF. IMPT.
MESES	2020	UTM	EN PESOS	REMUNERACIÓN	REM. TRIB	IMPUESTO	IMPUESTO	EN UTM
ENERO	49.673	0,034562	1.717	980.863	794.501	4.957	71	0,001
FEBRERO	49.723	0,034562	1.719	980.865	794.503	4.930	71	0,001
MARZO	50.021	0,034562	1.729	993.594	804.810	5.181	72	0,001
ABRIL	50.221	0,034562	1.736	993.601	804.817	5.073	72	0,001
MAYO	50.372	0,034562	1.741	993.606	804.823	4.992	72	0,001
JUNIO	50.372	0,034562	1.741	993.606	804.823	4.992	72	0,001
JULIO	50.322	0,034562	1.739	993.604	804.821	5.019	72	0,001
AGOSTO	50.272	0,034562	1.737	993.602	804.819	5.046	72	0,001
SEPTIEMBRE	50.322	0,034562	1.739	998.604	808.869	5.181	72	0,001
OCTUBRE	50.372	0,034562	1.741	998.606	808.871	5.154	72	0,001
NOVIEMBRE	50.674	0,034562	1.751	1.000.991	810.804	5.068	73	0,001
DICIEMBRE	51.029	0,034562	1.764	1.001.004	810.816	4.877	73	0,001
		0,4147	20.854	11.922.546	9.657.275	60.470	867	0,0172

En la determinación de la nueva remuneración afecta a impuesto, de cada uno de los meses se debe considerar lo pagado por concepto de cotizaciones previsionales en cada uno de los meses del año anterior en los cuales se practica la reliquidación y además de las cotizaciones previsionales que se generaron en la reliquidación previsional vista en el cuadro anterior, sobre esa remuneración afecta se calcula el impuesto según la tabla de impuesto de segunda categoría vigente en cada uno de los meses.

Para los lectores asiduos a la revisión pormenorizada de los cálculos, es útil recordar que estos ejercicios son preparados en Excel por lo que se utilizan todos los decimales, sin embargo, al presentar el tema se omiten algunos decimales o se aproximan las cifras, por lo cual se producen algunas diferencias en pesos que no son significativas y que en nada

afectan la metodología de la reliquidación que es lo que para este tema interesa realmente ver.

Monto bruto \$21.143.-

Cotización AFP \$2.419.-

Cotización salud \$1.480.-

Cotización Seg. Sec. \$127.-

Impuesto \$879.-, el impuesto se obtuvo de multiplicar el factor en UTM 0,0172 por la UTM de ENERO de 2021, cuyo valor es \$50.978.- mes en el que se preparó este ejemplo.

Líquido a pago \$16.238.-

Cotizaciones del empleador

Seguro cesantía \$507.-

S.I.S. \$372.-

Mutualidad \$201.-

El monto líquido determinado debe ser pagado al trabajador y las cotizaciones previsionales deberán ser enteradas en los respectivos organismos previsionales como diferencias gratificación 2020.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3051/0148, de 14.08.2001

Ordinario N° 5250/353, de 13.12.2000

Ordinario N° 5980/0137, de 21.08.1990

Ordinario N° 5106/157, de 24.07.1991

Ordinario N° 1682/018, de 10.04.2012

Ordinario N° 0636, de 05.02.2015

Dictamen 0054/01, de 06.01.2016

Ordinario N° 5644, de 06.11.2018

Ordinario 3071/30 del 13.11.2020

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

La gratificación proporcional

Otro 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”.

Como se puede apreciar 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.

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 10.03.2020, 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.

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.

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.

El pago proporcional de gratificación procede solo 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.

Sobre la base de lo señalado precedentemente y con el fin de dejar clara la forma de entender como estas se relacionan y complementan, es que analizaremos el siguiente ejemplo:

Tenemos un trabajador que ingresa a prestar servicios en la empresa el día 09 de marzo de 2020, 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 2020:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN
ENERO		
FEBRERO		
MARZO	663.167	126.865
ABRIL	865.000	126.865
MAYO	865.000	126.865
JUNIO	865.000	126.865
JULIO	865.000	126.865
AGOSTO	865.000	126.865
SEPTIEMBRE	870.000	126.865
OCTUBRE	870.000	126.865
NOVIEMBRE	870.000	129.240

DICIEMBRE	870.000	129.240
total	8.468.167	1.273.400

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 anteriormente citados, se verá reflejado al momento de analizar el derecho del trabajador a la reliquidación de gratificación por cambio del ingreso mínimo mensual, toda vez que de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, el origen de esta reliquidación es que la gratificación es un beneficio de carácter anual que se devenga al 31 de diciembre, oportunidad en la cual concluye el ejercicio comercial que da derecho a esta remuneración, debiendo considerarse los 4.75 IMM de tope de gratificación al ingreso mínimo vigente al mes de diciembre.

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, la cual es **“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”**, razón por lo dado que la fecha de ingreso es el 09.03.2020 y debemos contar hasta el 31.12.2020, existirán 9 meses 22 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:

En primer término, debemos actualizar 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		

FEBRERO		
MARZO	673.777	128.895
ABRIL	876.245	128.514
MAYO	876.245	128.514
JUNIO	876.245	128.514
JULIO	877.110	128.641
AGOSTO	876.245	128.514
SEPTIEMBRE	880.440	128.387
OCTUBRE	874.350	127.499
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
total	8.550.657	1.285.960

Tope anual de gratificación 4.75 IMM = \$ 1.550.875.-

Tope mensual $4.75 / 12 = 0.3958333$

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

En dinero será de = $3.5625 \times 326.500 = \$1.163.156.-$

Monto pagado de gratificación = \$1.285.960.-

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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4232/306 de 11.10.2000

Ordinario N° 2427, de 04.05.2016

Ordinario N° 4199/192 de 19.07.1994

Ordinario N° 5198/0163, de 30.07.1991

Ordinario N° 5106/0157, de 24.07.1990

Ordinario N° 3463/078, de 23.05.1990

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasede1mes.pdf>

Incidencia de las licencias médicas en el pago de la gratificación pagada en base al 25% de la remuneración mensual del trabajador

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.

El pago mensual de la gratificación, la Dirección del Trabajo señala que esta procede sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados, por lo que en nuestra opinión el tope mensual de gratificación mensual 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.

Es importante destacar que, si bien la Dirección del Trabajo indica que el tope de gratificación mensual puede reducirse proporcionalmente en los meses en los cuales el trabajador este con licencia médica, siempre se deberá revisar la forma en la cual ha pagado la gratificación mensual el empleador ante la posibilidad de existencia de la denominada regla de la conducta, toda vez que si reiteradamente en el tiempo el empleador no proporciona el tope de gratificación mensual en el caso de licencias médicas de su personal, ello configuraría la regla de la conducta, esto es la forma práctica en la cual se aplica la cláusula contractual, estando por tanto impedido de modificarla en forma unilateral

y proceder a reducir de forma proporcional a los días trabajados el tope mensual de gratificación.

Para entender este punto revisaremos el siguiente ejemplo:

El trabajador durante el año 2020 presentó las siguientes licencias médicas:

Marzo 23 días

Junio mes completo

Septiembre 12 días

Las remuneraciones del año 2020 del trabajador fueron:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	860.000	119.146
FEBRERO	860.000	119.146
MARZO	230.667	33.831
ABRIL	865.000	126.865
MAYO	865.000	126.865
JUNIO		
JULIO	865.000	126.865
AGOSTO	865.000	126.865
SEPTIEMBRE	522.000	84.577
OCTUBRE	870.000	126.865
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
TOTAL	6.866.667	993.511

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 **Nº 4232/306, de 11.10.2000** y **Nº 4930/60, de 19.12.2013** y **Ordinario Nº 848, de 08.02.2016**, citados anteriormente.

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

MESES	REM ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
ENERO	882.360	122.244
FEBRERO	877.200	121.529
MARZO	234.357	34.372
ABRIL	876.245	128.514
MAYO	876.245	128.514
JUNIO	0	0
JULIO	877.110	128.641
AGOSTO	876.245	128.514
SEPTIEMBRE	528.264	85.592
OCTUBRE	874.350	127.499
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
TOTAL	8.642.376	1.263.899

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= **8.642.376 X 25% = \$2.160.594.-**

Dado que el 25% de la remuneración es superior al tope de 4.75 IMM (\$1.550.875.-), lo segundo que se debe determinar es cuál sería el tope de gratificación al que tendría derecho

el trabajador, situación que no ha sido resulta 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:

Procedimiento:

La Dirección del Trabajo, para efecto de determinar el valor diario en el caso de los sueldos mensuales, para efecto del cálculo de remuneración íntegra 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, debemos tener presente que la misma institución 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, lo mismo ocurre en el mes de febrero, toda vez que si la persona ingresa el 05.02.2021 y las remuneraciones son calculada por mes calendario, tendrá derecho a 24 días de remuneración, toda vez que febrero de 2021 tiene 28 días, este criterio lo encontramos en los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo Ordinario N° 2817, de 30.07.2014, Ordinario N° 4334/069, de 05.11.2014, Ordinario N° 4940, de 24.09.2015, Ordinario N° 3105, de 22.06.2015, Ordinario N° 3099, 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, el trabajador durante el año 2020 presento las siguientes licencias médicas:

Marzo 23 días

Junio mes completo

Septiembre 12 días

Luego tendremos

4,75 IMM ha diciembre: \$1.550.875

Días de licencia médica: 65

Días del año: 366, febrero tuvo 29 días

Días con derecho a gratificación: 301

4,75 IMM proporcionales días sin licencia $((4.75 / 366) \times 301) \times 326.500 = \$1.275.446$

Gratificación pagada, actualizada: \$1.263.899

Gratificación a favor del trabajador: \$11.547

En este ejemplo existen diferencias a favor del trabajador que deben ser pagadas previa reliquidación de cotizaciones provisionales e impuesto.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 260/014, de 14.01.1993

Ordinario N° 4232/306, de 11.10.2000

Ordinario N° 4930/60, de 19.12.2013

Ordinario N° 848, de 08.02.2016

Ordinario N° 2427, de 04.05.2016

Ordinario N° 1588, de 27.03.2018

Ordinario N° 2817, de 30.07.2014

Ordinario N° 4334/069, de 05.11.2014

Ordinario N° 4940, de 24.09.2015

Ordinario N° 3105, de 22.06.2015

Ordinario N° 3099, de 22.06.2015

Ordinario N° 6275, de 30.11.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Cálculo diferencias de gratificación trabajadores con remuneraciones variables

Existen trabajadores que perciben remuneraciones mixtas, esto es sueldo base mensual más remuneraciones variables, tales como tratos comisiones u otras, que implican que el

total de remuneración percibida sea distinto de un mes a otro, en como veremos en el siguiente ejemplo de determinación de diferencias de gratificación para trabajador con remuneración variable que registro las siguientes remuneraciones durante el año 2020.

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	700.000	119.146
FEBRERO	360.000	90.000
MARZO	400.000	100.000
ABRIL	600.000	126.865
MAYO	850.000	126.865
JUNIO	900.000	126.865
JULIO	425.000	106.250
AGOSTO	400.000	100.000
SEPTIEMBRE	600.000	126.865
OCTUBRE	1.000.000	126.865
NOVIEMBRE	900.000	129.240
DICIEMBRE	1.200.000	129.240
TOTAL	8.335.000	1.408.201

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 2020, 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.

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
ENERO	718.200	122.244
FEBRERO	367.200	91.800
MARZO	406.400	101.600
ABRIL	607.800	128.514
MAYO	861.050	128.514
JUNIO	911.700	128.514
JULIO	430.950	107.738
AGOSTO	405.200	101.300
SEPTIEMBRE	607.200	128.387
OCTUBRE	1.005.000	127.499
NOVIEMBRE	900.000	129.240
DICIEMBRE	1.200.000	129.240
TOTAL	8.420.700	1.424.591

Determinación diferencia de gratificación

25% Remuneración Actualizada = **\$2.105.175.-**

Tope 4,75 I.M.M. a diciembre 2020 = **\$1.550.875.-**

Gratificación Pagada, Actualizada = **\$1.424.591.-**

Diferencia gratificación a favor del trabajador = **\$126.284.-**

Dado que el 25% de la remuneración actualizada es superior al tope de los 4.75 IMM se considera que el trabajador tiene derecho a dicho tope, es por ello que la diferencia a favor del trabajador se determinó restando a los 4.75 IMM la gratificación pagada mensualmente actualizada, dándonos en este ejemplo una diferencia a favor del trabajador de \$126.284.-

, diferencia que se produce en la práctica por en varios meses del año 2020 al trabajador se le pago un monto de gratificación inferior al tope mensual..

Cálculo diferencias de gratificación 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.

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 artículo 50:

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

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

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

Tope mensual = $(2,111111111 / 12) = 0,175925926$

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

Expresado en pesos nos da entonces:

Tope en pesos

PERIODO	IMM	TOPE ANUAL	anual proporcional	tope mensual proporcional
Enero - febrero	301.000	1.429.750	635.444	52.954
Marzo - agosto	320.500	1.522.375	676.611	56.384
Septiembre - diciembre	326.500	1.550.875	689.278	57.440

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 2020:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	250.000	52.954
FEBRERO	250.000	52.954
MARZO	250.000	56.384
ABRIL	250.000	56.384
MAYO	250.000	56.384
JUNIO	250.000	56.384
JULIO	250.000	56.384
AGOSTO	250.000	56.384
SEPTIEMBRE	250.000	56.384
OCTUBRE	250.000	56.384
NOVIEMBRE	250.000	57.440
DICIEMBRE	250.000	57.440
TOTAL	3.000.000	671.860

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	256.500	54.331
FEBRERO	255.000	54.013
MARZO	254.000	57.286
ABRIL	253.250	57.117
MAYO	253.250	57.117
JUNIO	253.250	57.117
JULIO	253.500	57.173
AGOSTO	253.250	57.117
SEPTIEMBRE	253.000	57.061
OCTUBRE	251.250	56.666
NOVIEMBRE	250.000	57.440
DICIEMBRE	250.000	57.440
TOTAL	3.036.250	679.878

Determinación diferencia de gratificación

25% Remuneración Actualizada = **\$759.063.-**

Tope proporcional diciembre 2020, 2,11 IMM = **\$689.278.-**

Gratificación Pagada, Actualizada = **\$679.878.-**

Diferencia gratificación a favor del trabajador = **\$9.400.-**

Dado que el 25% de la remuneración actualizada es superior al tope de los 2.115 IMM se considera que el trabajador tiene derecho a dicho tope, es por ello que la diferencia a favor

del trabajador se determinó restando a los 2,11 IMM la gratificación pagada mensualmente actualizada, dándonos en este ejemplo una diferencia a favor del trabajador de \$9.400.-.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0339/0027, de 30.01.2002

Cálculo diferencias de gratificación trabajadores contratados por el sueldo mínimo mensual

Una situación muy particular se produce cuando los trabajadores tienen remuneraciones cuyo 25% de remuneración es inferior al tope mensual de gratificación, ya que en dichos casos de acuerdo al procedimiento de determinación de las diferencias de gratificación establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 1682/018, de 10.04.2012 y Ordinario N° 0636, de fecha 05.02.2015**, el diferencial de gratificación para el 2020, se obtiene de la siguiente forma:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	301.000	75.250
FEBRERO	301.000	75.250
MARZO	320.500	80.125
ABRIL	320.500	80.125
MAYO	320.500	80.125
JUNIO	320.500	80.125
JULIO	320.500	80.125
AGOSTO	320.500	80.125
SEPTIEMBRE	320.500	80.125
OCTUBRE	320.500	80.125
NOVIEMBRE	338.500	84.625
DICIEMBRE	326.500	81.625

TOTAL	3.831.000	957.750
--------------	-----------	---------

En el mes de noviembre de 2020 se pagó la diferencia de IMM que se produjo por el cambio del ingreso mínimo mensual en forma retroactiva que dispuso la Ley N° 21.283, publicada en el Diario Oficial el 07.11.2020, esto conforme lo estableció el Ordinario 3071/30 del 13.11.2020 de la Dirección del Trabajo.

Si realizamos la actualización de remuneración y de gratificación para determinar la posible diferencia a favor del trabajador tendríamos:

MESES	REMUNERACIÓN ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
ENERO	308.826	77.207
FEBRERO	307.020	76.755
MARZO	325.628	81.407
ABRIL	324.667	81.167
MAYO	324.667	81.167
JUNIO	324.667	81.167
JULIO	324.987	81.247
AGOSTO	324.667	81.167
SEPTIEMBRE	324.346	81.087
OCTUBRE	322.103	80.526
NOVIEMBRE	338.500	84.625
DICIEMBRE	326.500	81.625
TOTAL	3.876.576	969.144

El 25% de la remuneración actualizada es = **\$ 969.144.-**

El tope de 4,75 IMM al mes de diciembre es = **\$ 1.550.875.-**

La gratificación pagada mensualmente actualizada = **\$ 969.144.-**

En este ejemplo al ser el 25% de la remuneración mensual del trabajador inferior a los 4.75 Ingresos mínimos mensuales él tiene derecho solo al 25%, valor que corresponde a lo ya pagado, no produciéndose diferencia alguna a su favor.

El ingreso mínimo mensual vigente a diciembre de 2020, solo se utiliza para determinar el tope de gratificación y en caso alguno corresponde o resulta exigible que se deba aumentar el valor del sueldo mensual del trabajador al valor del ingreso mínimo mensual vigente en diciembre de 2020, toda vez que dicha exigencia no está ni en la norma legal ni en los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, resultando errada la interpretación que al respecto pueda hacerse.

Cálculo diferencias de gratificación trabajadores que estuvieron en huelga durante el año 2020

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.

Debemos recordar lo ya visto, en cuanto a que si bien la huelga suspende el contrato de trabajo, la gratificación no es una remuneración que nace de la 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 afectan 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.

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 28-07-2020 al 15-09-2020, percibiendo durante el año 2020 las siguientes remuneraciones:

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	860.000	119.146
FEBRERO	860.000	119.146
MARZO	865.000	126.865
ABRIL	865.000	126.865
MAYO	865.000	126.865
JUNIO	865.000	126.865
JULIO	778.500	126.865
AGOSTO	0	0
SEPTIEMBRE	435.000	108.750
OCTUBRE	870.000	126.865
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
total	9.003.500	1.366.712

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	882.360	122.244
FEBRERO	877.200	121.529
MARZO	878.840	128.895

ABRIL	876.245	128.514
MAYO	876.245	128.514
JUNIO	876.245	128.514
JULIO	789.399	128.641
AGOSTO	0	0
SEPTIEMBRE	440.220	110.055
OCTUBRE	874.350	127.499
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
TOTAL	9.111.104	1.382.886

Determinación diferencia de gratificación

25% Remuneración Actualizada = \$ **2.277.776.-**

Tope gratificación diciembre 2020: \$ **1.550.875.-**

Gratificación Pagada, Actualizada = \$ **1.382.886.-**

Diferencia gratificación a favor del trabajador: \$ **167.989.-**

Es importante recordar que de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, el tope de gratificación no se reduce proporcionalmente a los días de huelga, es por ello que dado que el 25% de la remuneración actualizada es superior al tope de los 4.75 IMM se considera que el trabajador tiene derecho a dicho tope, es por ello que la diferencia a favor del trabajador se determinó restando a los 4.75 IMM la gratificación pagada mensualmente actualizada, dándonos en este ejemplo una diferencia a favor del trabajador de \$ 167.989.-

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4199/192, de 19.07.1994

Ordinario N° 1360/073, de 30.03.1998

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

Diferencias de gratificación trabajadores afectos a la suspensión del contrato de trabajo conforme la ley n° 21.227 de protección al empleo.

Dada la pandemia de Covid-19, es que durante el año 2020 muchos trabajadores estuvieron afectos a la suspensión de sus contratos de trabajo conforme la Ley N° 21.227, sea dicha suspensión por acto de autoridad o bien por mutuo acuerdo entre las partes, lo que implicó que el trabajador no prestara servicios y el empleador no estuviese obligado al pago de remuneraciones.

Dado que el contrato se encuentra suspendido, las remuneraciones como es la gratificación, el empleador no se encuentra obligado a pagarla, sea que este pactada en el contrato individual de trabajo, en un instrumento colectivo u opere una cláusula tácita.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que al estar suspendido el contrato de trabajo como consecuencia de la emergencia sanitaria, no existe obligación del empleador de pagar asignaciones, bonos y aguinaldos, sean estos pactados en forma individual o colectiva.

Dado que la suspensión del contrato abarca fracciones de mes y meses completos, mi opinión es que la determinación de las diferencias de gratificación por el cambio del IMM en el año 2020 debe hacerse de la misma forma que se hace en el caso de licencias médicas, esto es determinando el número de días que estuvo suspendido el contrato y el número de días que tendría derecho el trabajador a percibir gratificación, tema ya revisado anteriormente.

Para entender este punto revisaremos el siguiente ejemplo:

El trabajador durante el año 2020 estuvo con contrato suspendido por aplicación de la Ley N° 21.227, desde el 07-04-2020 al 30-09-2020 .

Las remuneraciones del año 2020 del trabajador fueron;

MESES	REMUNERACIÓN	GRATIFICACIÓN PAGADA
ENERO	860.000	119.146
FEBRERO	860.000	119.146
MARZO	865.000	126.865

ABRIL	173.000	25.373
MAYO	0	0
JUNIO	0	0
JULIO	0	0
AGOSTO	0	0
SEPTIEMBRE	0	0
OCTUBRE	870.000	126.865
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
TOTAL	5.368.000	775.875

Como se puede apreciar, durante el periodo de suspensión del contrato el empleador no pago remuneraciones, lo que debemos hacer ahora es determinar las posibles diferencias de gratificación que se produzcan por el cambio del ingreso mínimo mensual, para lo cual utilizaremos el procedimiento que revisamos en los puntos anteriores, por lo que lo primero a determinar serán las remuneraciones y gratificación actualizadas.

MESES	REM ACTUALIZADA	GRATIFICACIÓN ACTUALIZADA
ENERO	882.360	122.244
FEBRERO	877.200	121.529
MARZO	878.840	128.895
ABRIL	175.249	25.703
MAYO	0	0
JUNIO	0	0
JULIO	0	0
AGOSTO	0	0

SEPTIEMBRE	0	0
OCTUBRE	874.350	127.499
NOVIEMBRE	870.000	129.240
DICIEMBRE	870.000	129.240
TOTAL	5.427.999	784.350

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= $5.427.999 \times 25\% = \$1.357.000.-$

Dado que el 25% de la remuneración es superior al tope de 4.75 IMM (\$1.550.875.-), lo segundo que se debe determinar es cuál sería el tope de gratificación al que tendría derecho el trabajador, situación que no ha sido resulta 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 la suspensión del contrato conforme la Ley N° 21.227, afecta un determinado número de días del año 2020, las posibles diferencias de gratificación del año 2020, debiésemos, hacer el cálculo sobre la base de los días que tiene el año y los días en que opero la suspensión de la relación laboral.

En el ejemplo planteado, tendríamos:

4,75 IMM ha diciembre: \$1.550.875

Días que duró la suspensión de la relación laboral: 177

Días del año: 366, febrero tuvo 29 días

Días con derecho a gratificación: 189

4,75 IMM proporcionales días sin suspensión contrato $((4.75 / 366) \times 189) \times 326.500 = \$800.862.-$

Gratificación pagada, actualizada: \$784.350.-

Gratificación a favor del trabajador: \$16.512.-

En este ejemplo existen diferencias a favor del trabajador que deben ser pagadas previa reliquidación de cotizaciones provisionales e impuesto.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1762/008, de 03.06.2020

Ordinario N° 135, de 14.01.2021

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-6-rem-deb-mas-de-1-mes/jurisprudenciamodulo3unidad6remdebmasde1mes.pdf>

El alumno (a) puede revisar el procedimiento de cálculo de las diferencias de gratificación pagada mensualmente y la reliquidación de cotizaciones previsionales e impuesto en el archivo Excel disponible en la plataforma web:

RELIQUIDACION GRATIFICACION ART 50 AÑO 2020