



**Gonzalo Bustos**  
Abogado  
Coordinación de Estudios Legales CChC

## DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE BASE DE CÁLCULO DE LA GRATIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Un interesante dictamen emitió hace algunos días la Dirección del Trabajo, en el que se establece que cuáles son las remuneraciones que deben considerarse para los efectos del cálculo de la gratificación legal, cuando ésta se paga mensualmente y conforme al artículo 50 del Código del Trabajo.**

Cabe recordar que el referido artículo dispone que el empleador que 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. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Precisa el dictamen que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha sosteni-

do reiteradamente que para que un estipendio sea considerado para los efectos de determinar el beneficio de la gratificación, deberá reunir las siguientes condiciones copulativas: *1. Que revista el carácter de remuneración y, 2. que esta remuneración sea de carácter mensual.*

En relación con la primera condición citada, la referida doctrina, luego de analizar los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, en armonía con las normas sobre gratificación contenidas en el artículo 50, ha establecido que la remuneración mensual del trabajador está constituida por todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo, agregando que revisten tal carácter las previstas en el artículo 42, tales como sueldo, sobresueldo, comisión, etc.

Por el contrario, no forman parte, por no constituir remuneración, las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas, colación, viáticos, las prestaciones familiares, la indemnización por años de servicios ni las demás indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

En cuanto a la segunda condición necesaria para que una remuneración sea considerada para los efectos de calcular la gratificación, cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha sostenido que de los preceptos legales que rigen esta materia se desprende que el legislador al aludir a “remuneraciones mensuales” ha incluido para dichos efectos solo las remuneraciones que cuentan con una periodicidad de pago de un mes.

Precisado lo anterior, y en cuanto a la procedencia de incluir bonos esporádicos, como un bono de Escolaridad, o los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, en la base de cálculo para pagar la gratificación, cabe señalar, que dichos beneficios no deben ser considerados en ella, toda vez, que no tienen el carácter mensual al ser pagados y liquidados una vez al año conjuntamente con la remuneración del mes en que acontece el hecho que los motiva.

En consecuencia, determina la Dirección del Trabajo, para efectos de calcular la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código, la empresa debe considerar todos los emolumentos que constituyen remuneración y que se pagan por períodos mensuales, excluyéndose, por el contrario el Bonos y aguinaldos percibidos por los trabajadores.