TEMAS PÚBLICOS
www.lyd.org
Nº 1495 - 2
14 de mayo de 2021
ISSN 0717-1528

MODIFICACIÓN AL SISTEMA DE PAGO DE GRATIFICACIONES

- El sistema de pago de gratificaciones es de larga data en nuestra regulación laboral y tuvo su última modificación hace tres décadas, siendo lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo la modalidad ampliamente utilizada (abonar a los trabajadores un 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales). Esto ha llevado a que el pago fijo mensual forme parte del salario bruto y no tenga relación alguna con el devenir de la compañía.
- La moción parlamentaria busca modificar esta situación y pasar a repartir el 30% de las utilidades líquidas -según las define la ley- entre los trabajadores, con lo cual se desea mejorar la distribución del ingreso y los incentivos.
- Lamentablemente la propuesta no altera la distribución del ingreso en la empresa, aunque sí eleva de manera sustancial el costo laboral, sobre todo en empresas que son más intensas en capital. Tampoco genera incentivos ya que la utilidad final de la empresa es algo distante para el trabajador, a diferencia de metas de producción o ventas que si están bajo el control de los funcionarios.

El Código del Trabajo establece[i] que las remuneraciones son las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Adicionalmente, en el artículo 42, establece qué constituye remuneración, donde en la letra e) define gratificación como la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. En el artículo 47, a su vez, se establece que las empresas que ahí se detallan[ii], tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de las utilidades obtenidas. Este reparto se realiza a partir de la definición de utilidad líquida, que es lo que determina el Servicio de Impuestos Internos para el cálculo del impuesto a la renta, restando el 10% del valor del capital propio del empleador.

Por último, el empleador, en virtud del artículo 50, puede aplicar una alternativa al pago a la obligación establecida en el artículo 47, en virtud de la cual, e independiente a las utilidades líquidas que obtuviere, debe abonar a los trabajadores un 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones

ISSN 0717-1528

mensuales, con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales[iii]. Esta última modalidad, de acuerdo a la 9° Encuesta Laboral[iv], ENCLA 2019, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, es utilizada por el 79,1% de las empresas.

MOCIÓN PARLAMENTARIA QUE BUSCA CAMBIAR EL PAGO DE GRATIFICACIÓN

La moción parlamentaria[v], liderada por el diputado Tucapel Jiménez, se encuentra en primer trámite constitucional y busca modificar los actuales artículos 47 y 50 del Código del Trabajo. Por una parte, y respecto del artículo 47 busca eliminar la frase "incluidos los que no tengan derechos[vi]", lo que en la práctica disminuye el número de trabajadores que actualmente se consideran para calcular los montos respectivos, y por otra, busca eliminar el actual tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales y mantener la alternativa del artículo 50 sólo si el pago de gratificación en este caso fuera mayor a la que correspondería si se aplicara el artículo 47, lo que en la práctica supone una derogación tácita de este artículo, por lo cual todas las empresas deberán repartir como gratificación el 30% de las utilidades obtenidas en el año.

Esta iniciativa, según sus autores, se fundamenta en "*poner fin a las inequidades en la distribución de la riqueza en Chile, conseguir un mayor grado de identificación de los trabajadores con las empresas, incrementando de este modo la productividad de las mismas*". De esta manera, modificar la distribución del ingreso y alinear incentivos son los objetivos planteados por la moción.

Las simulaciones planteadas por los autores indicarían que, por ejemplo, el gasto total en gratificaciones del sector financiero chileno se multiplicaría por 8 veces con respecto al desembolso actual. En el caso de la Gran Minería, el total de gratificaciones pagadas se multiplicaría por 150 veces, mientras que en el sector sanitario ello se multiplicaría por 20 veces.

EFECTOS DE LA PROPUESTA PARLAMENTARIA

La moción, como se señaló anteriormente, busca modificar la distribución del ingreso y alinear conductas en pos del mejor desempeño de la empresa.

i) Modificar la distribución del ingreso:

En relación al primer objetivo, cabe señalar que al repartirse el 30% de las utilidades de la compañía, el monto recibido por cada trabajador es una igual proporción que se aplica en el salario de cada trabajador. Así, por ejemplo, si la empresa tuvo una utilidad líquida, de la manera definida actualmente en la ley, de $100 millones y las remuneraciones devengadas de sus 120 trabajadores son de $800 millones, el factor

ISSN 0717-1528

a aplicar de la gratificación sería de 12,5%[vii]. De esta manera, un trabajador que tiene un sueldo mensual de $ 450 mil, obtiene al año un ingreso de $ 5.400.000, aplicándose sobre esta última cifra el porcentaje de 12,5%, obteniendo una gratificación anual de $675.000. A su vez, el trabajador que tiene un sueldo mensual de $1.500.000, recibiría a fin de año una gratificación de $ 2.250.000.

De esta manera, como la gratificación es una proporción del salario no se altera la distribución de las remuneraciones al interior de la empresa, ya que todos los sueldos suben en igual porcentaje, siendo de todas maneras los montos absolutos muy distintos. El sistema actual, en cambio, con el tope de 4,75 salarios mínimos mensuales entrega una gratificación que es proporcionalmente más alta para los sueldos más bajos y mucho más baja para los sueldos más altos. Por tanto, la propuesta parlamentaria no altera la distribución del ingreso entre los trabajadores, sin perjuicio de que sí la altera en la distribución entre capital y trabajo.

ii) Alinear los incentivos de los trabajadores en pos del mejor desempeño de la empresa:

En la actualidad el sistema mayoritariamente utilizado es el señalado en el artículo 50 del Código del Trabajo, que implica un pago máximo de $ 129.240 mensuales que en la práctica se ha convertido en parte de la remuneración pactada sin que tenga relación alguna con el desempeño de la empresa, con lo cual se ha desdibujado el propósito original del legislador.

Sin embargo, es posible que para un trabajador la percepción de la utilidad final de la empresa pueda parecer lejana y sin que su conducta individual tenga algún impacto sobre ello. Es decir, vería que la gratificación depende de algo sobre lo cual no tiene ningún control y en el evento que ésta sea sin tope -como es la propuesta parlamentaria- podría pasar que, en un año como el recién pasado, de gran recesión, existan pérdidas y ello implique que no haya gratificación alguna, lo que supondría una disminución del salario.

De esta manera, siendo adecuado buscar maneras de incentivar a los trabajadores para un mejor desempeño de la empresa, parece razonable que ello esté relacionado con resultados del equipo de trabajo en relación a metas definidas previamente, tal como ocurre con gran éxito en la minería, y en la administración pública con los Programas de Mejoramiento de Gestión[viii] que también establecen premios para los funcionarios al logra cumplirse las metas establecidas, sin perjuicio que con el paso del tiempo también han comenzado a ser percibidos como parte de la remuneración.

TEMAS PÚBLICOS
www.lyd.org
Nº 1495 - 2
14 de mayo de 2021
ISSN 0717-1528

PALABRAS AL CIERRE

El sistema de pago de gratificaciones es de larga data en nuestra regulación laboral y tuvo su última modificación hace tres décadas, siendo lo establecido en el artículo 50 la modalidad ampliamente utilizada. Esto ha llevado a que el pago fijo mensual forme parte del salario bruto y no tenga relación alguna con el devenir de la compañía.

La moción parlamentaria busca modificar esta situación y lograr que la repartición del 30% de las utilidades líquidas, según las define la ley sea la única alternativa, buscando así mejorar la distribución del ingreso y los incentivos.

La propuesta no altera la distribución del ingreso en la empresa, pero sí eleva de manera sustancial el costo laboral, sobre todo en empresas que son más intensas en capital. Tampoco genera los incentivos adecuados ya que la utilidad final de la empresa es algo distante para el trabajador, a diferencia de metas de producción o ventas de su área al interior de la empresa que sí están bajo el control de los funcionarios.

---

[i] Artículo 41 del Código del Trabajo.

[ii] El artículo 47 indica que las empresas afectas son 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.

[iii] En la actualidad, el salario mínimo es de $326.500 por lo cual el tope mensual de la gratificación sería de $129.240 (4,75*$326.500/12)

[iv] https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22780.html

[v] Boletín N° 13.240 – 13, presentado con fecha 14 de noviembre de 2019 y que actualmente se encuentra en su primer trámite constitucional en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13784&prmBOLETIN=13240-13

[vi] No tienen derecho los trabajadores con contrato de una duración no superior a 30 días.

[vii] (100 millones/800 millones) = 0,125=12,5%.

[viii] Los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los servicios públicos tienen su origen en la Ley N°19.553 de 1998, y asocian el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo de carácter monetario para los funcionarios. Desde 2014, los PMG cubrirán un total de 194 instituciones y más de 87 mil funcionarios, formando parte de uno de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional más importante aplicado en la administración pública de nuestro país. A partir de 2012 el incentivo monetario corresponde a 7,6% de las remuneraciones si la institución alcanzó un grado de cumplimiento igual o superior al 90% de los objetivos anuales comprometidos, y de un 3,8% si dicho cumplimiento fuere igual o superior a 75% e inferior a 90%.