

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS EN QUE SE DESEMPEÑAN.**

---

**HONORABLE CÁMARA:**

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de las Diputadas señoras **Cariola**, doña Karol; **Cid**, doña Sofía; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los Diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Saavedra**, don Gastón; **Silber**, don Gabriel, y **Soto**, don Raúl, contenido en el Boletín N° **13.240-13**, sin urgencia.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don **Patricio Melero Abaroa**; el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo de dicha Secretaria de Estado.

Asimismo, asistieron invitados el señor **Héctor Sandoval Gallegos**, Presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa - (CONAPYME), junto a los señores **Rafael Cumsille Zapapa**, **Marcos Carter B.**, **David Singh V.**, y **Rodrigo Hernández**, todos pertenecientes a dicha Confederación, el señor **Marco Kremerman Stragelevich**, de la Fundación Sol; el señor **Juan Sutil Servoin**, Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio - (CPC), junto a los señores **Fernando Alvear** y **Pablo Bobic**; el señor **Juan Moreno Gamboa**, Vicepresidente Nacional de la CUT; don **Richard Von Appen**, Presidente de la Sociedad de Fomento Fabril – SOFOFA, junto a los señores **Oscar Hasbún Martínez**, Consejero e integrante del Comité Ejecutivo y **Rodrigo Mujica**, economista, ambos de SOFOFA; el señor **Leonardo Hernández**, Director Alterno del Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales - CLAPES UC; los señores **Jorge Hermann Anguita**, Economista, Profesor de la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile; **Daniel Ulloa Iluffí**, ingeniero comercial y magister en finanzas de la U. de Chile; **Segundo Steilen Navarro**, Presidente de la Central Sindical Unión Nacional de Trabajadores - (UNT); **Oswaldo Andrade Lara**, Abogado, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social; **Tomás Flores Jania**, Economista Instituto Libertad y Desarrollo; **René Cortázar Sanz**, Economista, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social; los señores **Joaquín Villarino H.**, Presidente del Consejo Minero; **Carlos Zeppelin**, Vicepresidente de la Cámara Chilena de la Construcción – CChC, junto a don **Gonzalo Bustos**, asesor legal; y, el señor **Andrés Marinakis**, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la de la OIT para el Cono Sur y América Latina.

## **I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.**

### **1.- Origen y urgencia.**

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en una moción de las Diputadas señoras **Cariola**, doña Karol; **Cid**, doña Sofía; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los Diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Saavedra**, don Gastón; **Silber**, don Gabriel, y **Soto**, don Raúl, y se encuentra contenido en el Boletín N° 13.240-13, sin urgencia.

### **2.- Discusión general.**

El proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 1 de junio del año en curso, por 7 votos a favor, ninguno en contra y 4 abstenciones.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. Se abstuvieron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank.)

### **3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.**

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales, ni de quórum calificado.

### **4.- Diputado Informante.**

La Comisión designó a don **Tucapel Jiménez Fuentes**, en tal calidad.

## **II.- ANTECEDENTES GENERALES.**

La moción con la cual sus autoras y autores someten a consideración de esta Cámara el proyecto de ley en Informe, hace presente que, Chile se encuentra entre las naciones, que mayor nivel de desigualdad de ingresos presenta en el mundo, encontrándose entre los 20 países con peor distribución de ingresos en el mundo (Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2007). Las causas de esta desigualdad responden a factores -sociales y económicos, entre otros-, propios de gran parte de las sociedades latinoamericanas.

Esa desigualdad, agregan, nos ha llevado a tales niveles de abuso y presión social, que hoy nuestro país vive un complejo escenario, en que se exigen cambios estructurales, haciendo hincapié en que se debe optar por una vía política y económica que ponga en el centro a la persona y su bienestar; y, por otra parte, tenemos a la autoridad que debe encauzar sus

esfuerzos en adaptar la agenda legislativa, privilegiando aquellas iniciativas que acorten las brechas de desigualdad.

Una forma importante de abordar estos temas en materia salarial, es corregir aquellas situaciones que contribuyen a generar tales injusticias, como por ejemplo las deficiencias del sistema de participación de utilidades o gratificaciones que establece el Código del Trabajo.

Nuestro Código del Trabajo define gratificación en el artículo 42 letra e), el cual señala que es *“la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”*.

Según explica la Fundación Sol, *“El sistema de gratificaciones chileno, mecanismo central que rige la participación en las utilidades empresariales por parte de los distintos actores (trabajadores y trabajadoras, dueños de empresas y el Estado), presenta una serie de deficiencias que imposibilitan que sea una eficaz herramienta para alcanzar el desarrollo y disminuir las desigualdades”*.

Agregan que, actualmente, las empresas utilizan fundamentalmente dos mecanismos para pagar las gratificaciones a sus trabajadores y trabajadoras:

i) Artículo 47: Se relaciona con la utilidad “líquida” de la empresa. A mayor utilidad, mayor es la gratificación que se reparte. Se reparte en forma proporcional a las remuneraciones, el 30% de la utilidad líquida”;

ii) Artículo 50: Siempre y cuando existan utilidades, se entrega independiente del nivel de utilidad generado por la empresa (“sea cual fuere la utilidad que obtuviere”). Se paga el 25% de las remuneraciones del trabajador percibidas durante el año **con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales**”.

De acuerdo a las opciones planteadas, sostienen las y los mocionantes, aquellos empleadores que siendo 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, por último, que obtenga utilidades (ganancias) líquidas, optarán por efectuar el pago de conformidad a lo establecido en el Artículo 50 del Código del Trabajo, toda vez que la opción que contempla esta modalidad, a través de un tope de **4,75 Ingresos Mínimos Mensuales**, representa un porcentaje mucho menor de las utilidades que se pagan a los trabajadores.

Para analizar ejemplos concretos en Chile, según un estudio elaborado por la Fundación Sol, *“El sector bancario se ha caracterizado por ser una de las industrias más prósperas de la economía chilena, mostrando sendos indicadores como lo es el aumento en las utilidades netas. Al año 2007, el sistema financiero – con la banca como su principal acervo – constituye la rama de actividad económica más preponderante para el país en términos de contribución al Producto Interno Bruto (PIB). No obstante la bonanza alcanzada por el sistema en cuanto a utilidades, en el tema de la distribución, la banca*

figura al debe. El siguiente cuadro refleja la participación en las utilidades por parte de los trabajadores/as bajo los supuestos de esta metodología. **Se confirma que, en promedio, los trabajadores y trabajadoras no reciben más de un 3,5% de participación.**"

Cuadro 29: Gratificaciones la Banca 2007

## Datos Sector Bancario, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Falabella	351	240.084.000	15.093.472.300	1,6%
Security	683	467.172.000	27.250.376.600	1,7%
Bice	756	517.104.000	29.226.078.000	1,8%
Santander-Chile	8.491	5.807.844.000	308.646.570.700	1,9%
De Chile	8.510	5.820.840.000	242.287.692.300	2,4%
BCI	6.244	4.270.896.000	135.375.769.900	3,2%
Corpbanca	2.799	1.914.516.000	51.049.009.900	3,8%
BBVA	2.405	1.645.020.000	31.835.454.000	5,2%
Itaú Chile	1.676	1.146.384.000	19.480.042.400	5,9%
Scotiabank	1.606	1.098.504.000	16.068.453.200	6,8%
Citibank Chile	2.585	1.768.140.000	22.174.940.400	8,0%
Del Estado de Chile	8.509	5.820.156.000	52.969.044.700	11,0%
Paris	638	436.392.000	3.145.907.400	13,9%
Penta	201	137.484.000	-508.342.800	No hay Utilidades
Ripley	561	383.724.000	-5.449.865.300	No hay Utilidades

Fuente: Departamento de Estudios Mitrab con datos entregados por SBIF

Cuadro 30: Gratificaciones la Banca 2007, Sistema Completo

## Datos Sector Bancario, año 2007

Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
49.030	33.536.520.000	969.301.000.000	3,5%

Fuente: Departamento de Estudios Mitrab con datos entregados por SBIF

Señalan al respecto que no sólo en el rubro bancario existen estos niveles de inequidad en el reparto de las utilidades de las empresas, ya que el mismo estudio obtuvo los porcentajes de participación en las utilidades de las áreas de la industria minera y en las empresas sanitarias:

Cuadro 34: Gratificaciones en las Mineras 2006

## Datos Empresas Gran Minería, año 2006

Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
32.521	20.854.091.250	9.667.700.320.000	0,2%

Fuente: Departamento de Estudios Mitrab con datos entregados por Memoria Consejo Minero 2006

Cuadro 36: Gratificaciones en las Sanitarias, Resumen 2007

## Datos Empresas Sanitarias, año 2007

Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
4.816	3.294.144.000	223.382.629.000	1,5%

Fuente: Departamento de Estudios Mitrab con datos entregados por SISS

Por ello, sostienen de qué no existe duda alguna entonces, que una forma eficaz de hacer partícipe a los trabajadores en las empresas de las utilidades y así disminuir la tremenda desigualdad, es la incorporación efectiva de los trabajadores en el proceso reparto de las utilidades o excedentes en las empresas, a través del pago de gratificaciones.

El presente proyecto de ley, añaden, modifica el artículo 47 del Código del Trabajo, para así hacer efectiva la gratificación, desde el 30% de

las utilidades en establecimientos que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

A su vez, modifica también el artículo 50 del Código del Trabajo, manteniendo la opción de gratificar por el 25% de las remuneraciones del trabajador percibidas durante el año, con la salvedad que se elimina el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales y siempre que el monto de dicha gratificación sea mayor a lo establecido en el Artículo 47.

Estas medidas, a juicio de los autores del proyecto en Informe, tienen plena justificación además si se considera que en algunas ocasiones, se ha visto que son los propios trabajadores, los que para evitar el cierre de las empresas en las que trabajan, han optado por la rebaja de sus sueldos.

Un ejemplo de ello, agregan, es el de la empresa textil Bellavista Tomé, que en el año 2006 *“producto de una “inminente quiebra” los trabajadores se movilizaron para defender el derecho al pan para sus familias, las negociaciones entre el síndico de la empresa y los 2 sindicatos (uno de obreros y uno de empleados) culminaron en que para evitar la quiebra, los trabajadores aceptaban una rebaja del 10% de sus sueldos, además de la eliminación de todas las regalías como bonos de producción, aguinaldos, canastas familiares, etc.”*

Precisan, al respecto, que si bien es cierto este hecho no evitó la quiebra definitiva, si nos indica que los trabajadores entienden perfectamente el compromiso que se debe tener con la empresa y que incluso están dispuestos a participar de los resultados del ejercicio financiero aun cuando se generen pérdidas.

Finalmente, exponen que, en nuestra legislación nacional, ya existe un intento por modificar el sistema de reparto de utilidades en las empresas a través de un proyecto de reforma constitucional que establece el reparto de utilidades, con el objeto de mejorar la distribución de la riqueza. Boletín N° 7145-07, del 19 de agosto de 2010, actualmente en tramitación.

Concluyen señalando que dicho proyecto comparte el espíritu de 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; intentado a través de distintos mecanismos resolver un asunto que parece cada día más urgente.

### **III.- CONTENIDO DEL PROYECTO**

La presente iniciativa consta de dos artículos permanentes y uno transitorio.

Por el primero, se modifica el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

**1.-** Se reemplaza el artículo 47 para obligar a 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, a gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior a los siguientes porcentajes de dichas utilidades o excedentes:

A) Ocho por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 2.400 unidades de fomento e inferior a 25.000 unidades de fomento.

B) Diez por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 25.000 unidades de fomento e inferior a 100.000 unidades de fomento.

C) Quince por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 100.000 unidades de fomento.

Asimismo, establece que la utilidad líquida a repartir se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo por trabajador equivalente a la suma de veinte ingresos mínimos mensuales. No aplicará esta obligación respecto del personal que esté dotado de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes.

Por último, dispone que las empresas con menos de dos años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos sólo estarán obligadas al pago señalado en el artículo 50.

**2.-** Se modifica el artículo 48 para agregar en el inciso primero, a continuación de la primera vez que aparece la palabra "utilidad", la expresión "líquida", y para eliminar en su inciso primero, la oración "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", y el punto y coma (;) que le antecede, el que se reemplaza por un punto aparte (.).

**3.-** Se modifica el artículo 49, para sustituir la oración que se ubica antes del primer punto seguido, por la siguiente: "Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones.", y para agregar a continuación de la última vez que aparece la expresión "utilidad", la expresión "líquida".

**4.-** Se reemplaza el artículo 50 disponiendo que el empleador deberá abonar o pagar mensualmente a sus trabajadores el veinticinco por ciento de la respectiva remuneración devengada, por concepto de gratificación fija; dichas sumas se imputarán a la gratificación variable establecida en el artículo 47. Si la utilidad final a repartir al trabajador fuere igual o inferior a la

suma de lo pagado al trabajador mensualmente por este concepto, se entenderá cumplida ya la obligación señalada en dicha norma.

El abono o pago señalado en el inciso anterior no excederá de seis ingresos mínimos mensuales al año.

Con todo, las empresas cuya facturación sea inferior a UF 2.400 anuales, entenderán cumplida la obligación de pagar gratificaciones señalada en el artículo 47, efectuando el abono o pago señalado en el inciso primero de este artículo.

**5.-** Se reemplaza el artículo 52 para precisar que los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios, o cuyos contratos terminaren antes de la determinación de la utilidad líquida a repartir en el respectivo ejercicio, tendrán derecho solamente al abono o pago mensual señalado en el artículo 50 que se les hubiere efectuado por concepto de gratificación legal.

Por el artículo 2° se establece que el Consejo Superior Laboral, creado en la Ley 20.940, con la información y antecedentes que podrá recabar de la Dirección del Trabajo, del Servicio de Impuestos Internos y del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, deberá emitir a partir del segundo año de vigencia de la presente ley, un informe sobre la evolución de su cumplimiento, su impacto sectorial y regional, así como sobre las recomendaciones que sean pertinentes de hacer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la mantención en vigencia o modificación de una o más de sus normas y otras medidas administrativas que sean conducentes a mejorar el cumplimiento de sus contenidos.

Finalmente, su artículo transitorio dispone que la presente ley comenzará a regir a contar del primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Con todo, en el caso de aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo o instrumento colectivo estableciere el pago de una gratificación convencional superior a la que resultare de la aplicación de las normas de la presente ley, dicha gratificación regirá hasta el término del referido contrato, salvo acuerdo en contrario de las partes.

#### **IV.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.**

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es la de modificar el Código del Trabajo en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las

empresas en las cuales se desempeñan, con el objeto de mejorar la distribución de la riqueza en nuestro país.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto sometido al conocimiento de esta Comisión en dos artículos permanentes y uno transitorio.

#### **V.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.**

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

#### **VI.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.**

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don **Patricio Melero Abaroa**; el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, asistieron invitados el señor **Héctor Sandoval Gallegos**, Presidente de la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa - (CONAPYME), junto a los señores **Rafael Cumsille Zapapa**, **Marcos Carter B.**, **David Singh V.**, y **Rodrigo Hernández**, todos pertenecientes a dicha Confederación, el señor **Marco Kremerman Stragelevich**, de la Fundación Sol; el señor **Juan Sutil Servoin**, Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio - (CPC), junto a los señores **Fernando Alvear** y **Pablo Bobic**; el señor **Juan Moreno Gamboa**, Vicepresidente Nacional de la CUT; don **Richard Von Appen**, Presidente de la Sociedad de Fomento Fabril – SOFOFA, junto a los señores **Oscar Hasbún Martínez**, Consejero e integrante del Comité Ejecutivo y **Rodrigo Mujica**, economista, ambos de SOFOFA; el señor **Leonardo Hernández**, Director Alterno del Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales - CLAPES UC; a los señores **Jorge Hermann Anguita**, Economista, Profesor de la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile; **Daniel Ulloa Iluffí**, ingeniero comercial y magister en finanzas de la U. de Chile; **Segundo Steilen Navarro**, Presidente de la Central Sindical Unión Nacional de Trabajadores - (UNT); **Oswaldo Andrade Lara**, Abogado, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social; **Tomás Flores Jania**, Economista Instituto Libertad y Desarrollo; **René Cortázar Sanz**, Economista, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social; los señores **Joaquín Villarino H.**, Presidente del Consejo Minero; **Carlos Zeppelin**, Vicepresidente de la Cámara Chilena de la Construcción – CChC, junto a don **Gonzalo Bustos**, asesor legal; y, el señor **Andrés Marinakis**, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la OIT para el Cono Sur y América Latina.

## **VII.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.**

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto de ley normas que deban ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por no incidir ellas en materias presupuestarias o financieras del Estado.

## **VIII.- DISCUSIÓN GENERAL**

El proyecto en Informe inició su tramitación **el día 9 de marzo** del año en curso, ocasión en la cual concurrieron a la Comisión el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En la ocasión, el diputado señor **Jiménez**, en su calidad de autor del proyecto en estudio, explicó que Chile está entre los países más desiguales en el mundo, sin embargo, afirmó que nunca se ha realizado una discusión profunda sobre este tema, reconociendo, además, lo complejo que significa modificar el sistema de gratificaciones, por lo técnico de la materia.

En este contexto, detalló que en Chile existen dos modalidades donde el empleador elige cómo paga las gratificaciones, ya sea el 30% de las utilidades líquidas o en la remuneración mensual, con un tope de 4,75 veces el sueldo mensual, modalidad que aplican 9 de cada 10 empresas en Chile. Algunas, añadió, han definido las utilidades como costo fijo, y dividen el monto en 12 meses en el sueldo del trabajador, con lo que se pierde el sentido de la norma.

Al respecto, concluyó el diputado señor **Jiménez**, el proyecto hace efectiva la gratificación desde el 30% de las utilidades y mantiene la opción de gratificar el 25% de las remuneraciones, pero eliminando el tope actual.

Por su parte, el diputado señor **Eguiguren** sostuvo que muchas empresas hoy no cumplen con su rol social y ético con sus trabajadores, que son los que han logrado obtener las utilidades antes mencionadas, por tanto, manifestó que es menester avanzar y abordar estas materias para resolver estas problemáticas y no mantener un *status quo*, para así evitar, además, molestias sociales que puede ser resueltas con anterioridad.

En tanto, el señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo, compartió el diagnóstico de la moción, pues a su juicio es un tema complejo que hay que revisar, dado que no se cumple la finalidad de las gratificaciones y no necesariamente está sucediendo que el empleador beneficie a los trabajadores con las utilidades de la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, consideró que es

una materia de iniciativa del Presidente de la República, porque afecta las remuneraciones de los trabajadores y la seguridad social.

De todos modos, el señor **Arab** propuso formar una mesa técnica tripartita entre el Consejo Superior Laboral, el Ejecutivo y representantes de la CUT y la CPC, más asesores legislativos de diputados de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, tanto del oficialismo como de la oposición, para que, en un plazo acotado de 4 a 6 semanas, dicha instancia reciba a distintos especialistas en la materia, de todos los colores políticos, entregue un informe al grupo parlamentario, propuesta que fue aceptada por la Comisión.

Para continuar el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión ordinaria del día **1 de junio** del año en curso, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado.

El señor **Arab**, en primer lugar, explicó los resultados y conclusiones del informe que realizó la mesa técnica sobre el proyecto de ley que se encuentra en estudio, informando, en definitiva, que entre las principales conclusiones, el informe señala que hubo consenso entre los integrantes de la mesa respecto de que el actual sistema de pago de gratificación debe mejorarse, pues no está cumpliendo los objetivos para los cuales fue diseñado, sin perjuicio de que no se logró llegar a un acuerdo en cuanto a cuáles son exactamente dichos objetivos, es decir, respecto de si se trata solo de repartir utilidades para premiar el esfuerzo de los trabajadores y su aporte en los resultados de la empresa, o, por el contrario, éste es un instrumento para conseguir otros objetivos como redistribuir riqueza, buscar mayor equidad, mejorar la calidad de vida de los trabajadores o incentivar la productividad al interior de la empresa.

Al respecto, continuó el señor Subsecretario, y en atención a que los integrantes de la mesa no lograron consensuar en cuanto a los objetivos, así como en el hecho de si el reparto de utilidades es un fin en sí mismo o un instrumento para lograr otros fines, no resultó posible hacer propuestas concretas de manera consensuada por los integrantes, respecto de alternativas para mejorar el actual sistema de pago de gratificación.

En cuanto a la integración de la mesa técnica, el señor **Arab** hizo presente que esta estuvo integrada por Rodrigo Oyarzún, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Andrea Tokman, de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Silvia Leiva, en representación del Ejecutivo, Tomás Flores, en representación de los parlamentarios de Chile Vamos y Daniel Ulloa, en representación de los parlamentarios de oposición.

El diputado señor **Barros** señaló que del informe se desprende que es necesario solucionar el actual sistema de pago de gratificación, pues éste no está operando como corresponde, sin embargo, manifestó que no concuerda con la forma propuesta en el proyecto de ley. De igual manera, expresó que, durante su discusión en particular, se deben buscar

soluciones mediante propuestas concretas para llegar a un consenso y, en definitiva, mejorar el actual sistema.

En este escenario, el diputado señor **Barros**, propuso recibir en audiencia a representantes del centro de estudios de Libertad y Desarrollo y a representantes del rubro agrícola en atención a sus particularidades en cuanto al régimen especial de la agricultura.

Del mismo modo, el diputado señor **Jiménez** enfatizó en cuanto a la unidad y acuerdo que hubo en la mesa técnica respecto a que es necesario que el sistema de gratificación debe modificarse. Asimismo, expresó que este proyecto puede marcar un punto de inflexión para el futuro, no solamente en cuanto a las condiciones de los trabajadores, sino que también en relación con las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores.

El diputado señor **Molina** sostuvo que se debe lograr, a través de esta legislación, que los empresarios transmitan efectivamente alcanzar cierta productividad haciendo participes a sus trabajadores de forma clara y transparente, es decir, que los trabajadores sepan, con certeza, cuanto es lo que ganarán si es que se mejora la productividad, de tal manera que sirva como incentivo.

El diputado señor **Eguiguren**, en la misma línea, propuso invitar a los integrantes de la mesa técnica, pues, por su calidad de expertos, podrán ilustrar a la Comisión sobre esta materia con el objeto de que se obtenga un buen resultado.

El diputado señor **Saavedra** manifestó que es menester mejorar las relaciones laborales, dado que, si se busca como objetivo mejorar la productividad y posteriormente la repartición y participación de utilidades en las empresas, hay que buscar un mecanismo para que los trabajadores se sientan parte y conozcan las metas que tienen las empresas. De igual manera, expresó que se debe aumentar la tasa de sindicalización, debido a que en la medida de que esta aumente, se establecerá un escenario distinto de buen entendimiento, de objetivos comunes y de colaboración, entre los trabajadores y los empleadores.

**-- Sometido a votación en general el proyecto, fue aprobado por 7 votos a favor, ninguno en contra y 4 abstenciones.**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. Se abstuvieron los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés y **Sauerbaum**, don Frank

Para continuar el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **15 de junio** del año en curso, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió de manera telemática, al señor **Héctor Sandoval Gallegos**, Presidente de la Confederación Nacional de la Micro,

Pequeña y Mediana Empresa - (CONAPYME), junto a los señores **Rafael Cumsille Zapapa, Marcos Carter B., David Singh V., y Rodrigo Hernández**, todos pertenecientes a dicha Confederación, y al señor **Marco Kremerman Stragelevich**, de la Fundación Sol.

En primer lugar, el señor **Sandoval**, Presidente de CONAPYME, hizo presente que, en la actualidad, los trabajadores que ejercen funciones en las Pymes, tienen incorporado en su patrimonio el sueldo base, ciertos bonos y la gratificación garantizada que otorga el artículo 50 del Código del Trabajo; por tanto, en atención al estado actual de las pequeñas y medianas empresas, considerar las gratificaciones según el porcentaje de utilidades podría generar que a los trabajadores les corresponda muy poco o nada, dado que estas empresas no están generando utilidades considerables, lo que podría conllevar, además, conflictos con los trabajadores.

De igual modo, manifestó su preocupación respecto de si esta iniciativa toma en cuenta el artículo 14 de la Ley Sobre Impuesto a la Renta que dispone de una Cláusula Pro-Pyme, pues esta disposición establece un régimen especial para estas empresas, por tanto, al tenor de lo dispuesto en el proyecto de ley, se desconocería si dicho artículo 14 quedaría vigente.

A su turno, el señor **Hernández**, asesor jurídico de CONAPYME, señaló que los antecedentes que sirvieron de base para la presentación de este proyecto, son antecedentes que tienen a lo menos 14 años, que hablan de un país muy distinto del que tenemos en la actualidad, y se refieren en específico de un sector de la economía, precisamente el sector bancario. Al respecto, señaló que se debe tomar en consideración que la banca no concentra el 70 u 80% de los trabajadores como en el sector de las Pymes, por tanto, solicitó legislar diferenciando lo que ocurre en determinados sectores de la economía.

En esta línea, continuó el señor **Hernández**, al ser un proyecto tan generalista, no distingue entre tipos de empresas, ya sea por las ventas, utilidades liquidadas o inversiones, siendo este punto esencial, pues la mayor parte del empleo lo generan las Pymes, las que, probablemente, no tendrán los resultados que sostiene la norma, por tanto, habrá una afectación al empleo.

Adicionalmente, y para terminar, el expositor sostuvo que el proyecto de ley no se hace cargo respecto de la situación de los sectores vinculados a los servicios en los cuales los trabajadores ejercen su función a comisión, como en el sector de transporte terrestre de pasajeros, por ende, no queda claro cómo será su participación en las utilidades en cuanto a estos trabajadores, al tenor de lo dispuesto por la iniciativa, esto es, si es que la comisión se pagará dos veces, es decir, comisión y utilidad, o si se acabará la modalidad de porcentaje por venta de boleto, en el caso de dicho sector de transporte de pasajeros.

A continuación, el señor **Kremerman**, de Fundación Sol, explicó, en primer lugar, los requisitos actuales para el pago de gratificaciones, esto es, que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales,

comerciales o agrícolas, empresas y cualquiera otro o de cooperativas; que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, a excepción de las cooperativas; que estén obligados a llevar libros de contabilidad; y, que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el periodo anual respectivo correspondiente al pago de la gratificación.

En seguida, se refirió a las dos modalidades legales del pago de gratificaciones en consideración a lo dispuesto en el Código del Trabajo:

1) Repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47 del Código del Trabajo).

2) 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 IMM (artículo 50).

En cuanto a la elección de la modalidad de gratificación, el señor **Kremerman** manifestó que la ley establece que al empleador le corresponde elegir modalidad de pago que aplicará, lo que puede ser cambiado al año siguiente y se pueden aplicar sistemas distintos a los diversos trabajadores de la empresa.

En este marco, el expositor informó que hoy en Chile, el 87% de las empresas, paga gratificación a sus trabajadores, sin embargo, en 9 de cada 10 de estas empresas, elige el artículo 50 del Código del Trabajo, de manera garantizada, vale decir, independientemente que la compañía registre o no utilidades líquidas, todos los meses a los trabajadores se les paga un 25% de sus remuneraciones con tope de \$129.240 (valor que equivale a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales dividido en 12 meses).

En atención a lo anterior, el señor **Kremerman** sostuvo que, en la práctica, el sistema de gratificaciones ha perdido completamente su sentido y se ha transformado en un costo fijo.

De esta forma, continuó, cuando las empresas contratan a los trabajadores, por ejemplo, si les ofrecen un salario de \$460.000, éste se estructura a partir de la gratificación mensual de \$129.240 y el resto corresponderá al sueldo base (en este caso \$330.760).

Bajo este formato, aseveró el señor **Kremerman**, aunque una empresa registre utilidades de \$100.000 millones en un año, los trabajadores seguirán recibiendo \$460.000 cada mes, y, por tanto, nunca más, el nivel de utilidades que obtenga una empresa, se reflejará en un pago asociado a la repartición de estas utilidades.

A modo ejemplar, y para concluir, expresó que si se hubieran repartido, en el año 2020, entre el total de trabajadores, el 30% de las utilidades del Banco de Chile, a cada trabajador en promedio le hubiera

correspondido una gratificación de \$10,5 millones. En la empresa Metrogas sería de \$28,6 millones y en Aguas Andinas a casi \$20 millones.

Al realizar el mismo ejercicio para el año 2019, continuó, en el caso de la AFP Hábitat hubiese significado \$14,4 millones por trabajador, en la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi (de capitales multinacionales) la gratificación alcanzaría a \$115,6 millones por trabajador, en ENEL Distribución repartir 30% de las utilidades correspondería a \$47,9 millones por trabajador.

La Comisión, continuando con el estudio del proyecto, recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **22 de junio** del año en curso, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió de manera telemática, al señor **Juan Sutil Servoin**, Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio - (CPC), junto a los señores **Fernando Alvear** y **Pablo Bobic**.

El señor **Sutil**, como preámbulo, manifestó que el proyecto de ley presenta un vicio de inconstitucionalidad, porque de acuerdo al artículo 65 N°4 de la Constitución Política vigente, corresponde al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones. A su vez, el artículo 42 del Código del Trabajo enumera y define algunos tipos de remuneraciones, dentro de los cuales se consideran: sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificaciones.

En cuanto a la iniciativa propiamente tal, el señor **Sutil** expresó que esta mantiene la facultad del empleador de optar por repartir como gratificación a sus trabajadores, al menos el 30% de las utilidades líquidas que obtenga. De igual modo, establece la facultad de optar por el artículo 50 del Código del Trabajo, que se modifica eliminando el tope máximo de ingresos mínimos mensuales, y estableciendo que para poder optar a esta alternativa el empleador debe acreditar que esa cantidad sea superior al 30% de las utilidades líquidas de la empresa.

En consecuencia, continuó, el proyecto de ley coarta la libertad de la empresa, de poder decidir qué camino tomar; no se hace cargo de la situación de las empresas que no logran obtener utilidades; y, es regresivo, porque al eliminar el tope máximo de ingresos mínimos, los trabajadores y trabajadoras que más ganan van a recibir considerablemente más que el resto.

Al efecto, el señor **Sutil** informó que como CPC proponen que se estudie en profundidad cuál puede ser un porcentaje razonable de las utilidades a repartir, porque en ninguna parte del mundo existe algo equivalente, salvo en Perú, que se mueve entre el 5% y el 10% de las utilidades dependiendo del sector productivo. Además, para evitar la regresividad, también hay que estudiar qué factor podría reemplazar los 4,75 Ingresos Mínimos, y cuál podría ser un correcto porcentaje de tope máximo.

A continuación, el expositor se refirió sobre los siguientes puntos para que la Comisión tenga en consideración al momento de legislar sobre la materia:

1) Contexto país: Frente a la compleja situación que le ha tocado vivir a una gran cantidad de empresas del país, con sus consiguientes efectos en materia de pérdidas de empleo e incremento de la informalidad, el foco de la discusión hoy debiera estar centrado en la recuperación de la actividad productiva y del empleo.

2) Reparto del 30% de las utilidades: Establecer que las empresas deban repartir el 30% de las utilidades es una propuesta que no se ha visto en la legislación comparada.

3) Diferentes realidades de las empresas: La fórmula propuesta no considera las distintas realidades de las empresas; sus distintos tamaños, tipo de actividades productivas o comerciales, su mayor o menor intensidad de capital o de personas, o los ciclos en los que se producen y reparten las utilidades. Por ejemplo, en una empresa en que su patrimonio está formado principalmente por bosques, estos pueden demorar entre 10 y 20 años en madurar y al momento de cortarse y venderse entregan todos los ingresos en un solo año. No parece equitativo que los trabajadores actuales que pueden llevar poco tiempo en la empresa accedan al 30% de las utilidades.

Asimismo, continuó, se puede considerar el caso de una empresa con muy pocos trabajadores, y que tiene como activo un bien raíz. Si el bien raíz es antiguo su valor libro será bajo, por lo tanto puede generar un alto resultado al momento de venderse. En este caso también es cuestionable repartir el 30% de la utilidad por concepto de gratificación ya que no tiene relación con la utilidad operacional de la empresa.

4) La certeza: La regulación establecida en el Código del Trabajo incentiva la búsqueda de certezas por parte de los empleadores, lo que también es valorado por parte importante de los trabajadores. Así, por ejemplo, para las pymes, que han sido tan golpeadas, primero con el estallido social de 2019 y luego y hasta el presente con la pandemia del Covid-19, es fundamental poder prever gastos fijos mensuales razonables. En ese sentido eliminar el tope de 4,75% Ingresos Mínimos Mensuales, implica un aumento de costos que mayoritariamente las pequeñas y medianas empresas no son capaces de asumir.

Sin perjuicio de lo anterior, el señor **Sutil** señaló que estiman que el camino es estudiar el tope de Ingresos Mínimos Mensuales para que pueda ser absorbidos por las pequeñas y medianas empresas, con la gradualidad que necesitan para adaptarse.

5) Distribución de las utilidades: Es un hecho notorio que en las grandes negociaciones colectivas las utilidades de las empresas suelen ser distribuidas a través de instrumentos distintos de la gratificación, tales como los bonos de término de conflicto y reajustes propiamente tales.

6) Las rentas variables: La gratificación no es la única forma de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, una gran mayoría de ellas cuentan con distintos incentivos variables que logran alinear el desempeño de los trabajadores con los resultados de la empresa, como bonos de productividad y de cumplimiento de metas, entre otros. Cualquiera sea la fórmula final que se decida para mejorar el sistema de gratificaciones, todos estos beneficios debieran ser consideradas como crédito de la gratificación a repartir.

En este escenario, el señor **Sutil** expresó que las remuneraciones variables son pro-cíclicas, es decir la remuneración que reciben los trabajadores es mayor si la empresa experimenta mayores utilidades, y menores ante eventos negativos como recesiones. Y en este último caso permiten que las empresas puedan ajustarse al ciclo negativo sin tener que reducir empleo.

7) Propuesta de la ENCLA 2019. En sus consideraciones finales la ENCLA 2019 señala: “Referente a la institucionalidad de las gratificaciones (...) Si el interés de política pública está en mejorar la distribución de ganancias entre los factores productivos, mediante mejoras en los salarios reales, sería atingente una reflexión sobre la posibilidad de aumentar el parámetro de 4,75 IMM establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo.”, sugerencia que, como CPC, hacen propia.

8) Generar alternativas: Más que forzar las alternativas que hoy contempla el Código del Trabajo, el señor **Sutil** sostuvo que es importante generar alternativas que puedan ser pactadas por las partes, y que mejoren la asociación de la productividad con el reparto de las utilidades de la empresa.

9) Gradualidad: Cualquier cambio al sistema de gratificaciones debe ser implementado de manera gradual y reconociendo las diferentes situaciones de las empresas.

Para finalizar, el señor **Sutil** hizo presente que las seis Ramas que conforman la Confederación de la Producción y del Comercio están conformadas por empresas de distintos rubros y tamaños, distribuidas a lo largo de todo el país. Todas ellas están trabajando en propuestas destinadas a aportar a la presente discusión legislativa, y en los próximos días estarán solicitando ser recibidas por esta instancia legislativa, esperando que se les otorgue la oportunidad de escuchar sus propuestas.

En la ocasión, el diputado señor **Molina** manifestó que, como desafío, se tiene que mejorar la productividad, y uno de los caminos para llegar ese propósito es lograr que los trabajadores y colaboradores sientan que cuando a la empresa le va bien, la calidad de vida de aquellos mejorará. Asimismo, señaló que, para aumentar la productividad, la vía correcta no es modificando el sistema de gratificaciones o el tope que establece el artículo 50, sino que estudiando otras formas de participación de los trabajadores en las empresas.

El diputado señor **Barros** consultó, al señor Sutil, sobre la posibilidad de aumentar el tope de 4,75 IMM establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo y realizar una diferenciación entre tamaños de empresas en relación al sistema de gratificaciones.

El diputado señor **Jiménez** hizo presente el artículo 46 del Código del Trabajo, que establece que, si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes, es decir, a los artículos 47 y 50 de dicho cuerpo legal.

Además, continuó, ante las críticas respecto de que esta iniciativa no se hace cargo respecto de las empresas que no tienen utilidades, manifestó que el proyecto precisamente se enfoca en las empresas que efectivamente tienen utilidades, ergo, si las empresas no las tienen, nada tendrían que repartir, por tanto, no se les perjudicaría.

Por su parte, la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, respecto a lo planteado por el señor Sutil acerca de la constitucionalidad de este proyecto, informó que dicha constitucionalidad ya fue resuelta por la Sala de esta Corporación, por tanto esta situación no puede ser revisada en esta instancia.

La diputada señora **Sandoval**, doña Marcela, sostuvo que una eventual alza de gratificaciones podría ser un incentivo para un aumento de la formalidad laboral.

El diputado señor **Saurbaum** indicó que las gratificaciones forman parte de un derecho adquirido en beneficio de los trabajadores, por consiguiente, se podría generar una dificultad para aquellos trabajadores de empresas que no están generando utilidades porque se les reduciría su remuneración, al tenor de lo dispuesto por la iniciativa. De igual modo, propuso que se reciban a expertos a fin de que informen acerca de cómo se aplica, en la práctica, la gratificación para los trabajadores.

El diputado señor **Labra** expresó su valoración positiva respecto al proyecto, pues en esta iniciativa se están incluyendo a más trabajadores para que sean partícipes de las utilidades que se producen, tanto por ellos como por los empresarios.

El diputado señor **Saavedra** señaló que se debe tener en cuenta la relación asimétrica que existe entre empleadores y trabajadores, lo que ha sido lesivo para los intereses de estos últimos, y, además, hizo presente la baja tasa de sindicalización que existe en el país, la que bordea un 12%, afectando, como consecuencia, los logros que pudieran tener el conjunto de los trabajadores en cuanto a la repartición de utilidades. A raíz de lo anterior, se debe modernizar la relación laboral y mejorar el trabajo colaborativo y de respeto entre empleadores y trabajadores.

Ante los diversos comentarios formulados, el señor **Sutil** manifestó que las empresas exitosas, tanto en Chile como en el extranjero, se basan en la estructura y participación de la productividad. En este marco, las

empresas tienen bonos directos de producción, bonos de desempeño productivo y de desempeño en los resultados generales de la compañía. Asimismo, continuó, en las industrias de la minería, construcción, agricultura y agroindustria, en general la tendencia, para mejorar la productividad, es pactar volúmenes y capacidades de gestión, y en muchos casos, trabajadores y trabajadoras hacen muy diversos sus ingresos si es que se cumplen ciertas metas y objetivos, fruto de su propio ritmo y trabajo.

A mayor abundamiento, sostuvo que los bonos de producción, de desempeño y participación de resultados, son fundamentales, y, al contrario, al tenor de lo dispuesto en la iniciativa en estudio, no permitiría la libertad para poder decidir, tanto trabajadores como empleadores, si se sigue el camino por los resultados o por los ingresos mínimos que aporta la legislación.

En consideración a lo señalado por el diputado señor Barros en cuanto a que la normativa incorpore una diferenciación entre tamaños de empresas, el señor **Sutil**, expresó que ante la diversidad de empresas que hay en el país, y siguiendo la línea de la recomendación de ENCLA, se debe revisar el tope de 4,75 IMM establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, pero siempre considerando que esa norma favorece a las empresas más vulnerables y que representa casi el 60% de la fuerza laboral. En este escenario, y en caso de que se estudie un alza de la cifra de 4,75, esta debe ser de forma gradual para no afectar a las empresas más pequeñas.

Para terminar, el señor **Sutil** destacó la importancia del tope que establece el artículo 50, señalando que hoy en día los 4,75 IMM equivale a 129 mil pesos mensuales, y si una persona tiene un sueldo de 500 mil pesos, el 25% de ese sueldo es menor a la cifra que otorga dicho artículo, por lo tanto, llamó a los miembros de la Comisión a no eliminar el mencionado tope porque los trabajadores podrían tener una rebaja en su remuneración y, además, se tenga en cuenta un equilibrio entre la participación de los trabajadores en las empresas y la economía del país, con especial consideración a las pequeñas y medianas empresas.

Para continuar con el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **29 de junio**, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió de manera telemática, al señor **Juan Moreno Gamboa**, Vicepresidente Nacional de la CUT; a don **Richard Von Appen**, Presidente de la Sociedad de Fomento Fabril – SOFOFA, junto a los señores **Oscar Hasbún Martínez**, Consejero e integrante del Comité Ejecutivo y **Rodrigo Mujica**, economista, ambos de SOFOFA; y al señor **Leonardo Hernández**, Director Alterno del Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales - CLAPES UC.

En primer término, el señor **Von Appen**, Presidente SOFOFA, manifestó que la actividad empresarial solo tiene sentido si tiene a las personas al centro de su propósito, es por esto que desde SOFOFA se busca

seguir aportando al desarrollo económico y social del país y de su gente y ser parte del diálogo, aportando soluciones, para así mejorar las condiciones de los trabajadores, empresas y el país.

En seguida, el señor **Mujica**, economista de SOFOFA, sostuvo que, si bien los sistemas de gratificación tienen efectos positivos al mejorar relaciones laborales y el grado de pertenencia a la empresa, hay que considerar los siguientes elementos a la hora del diseño del sistema correcto: (i) Realidades distintas entre las grandes y las pequeñas empresas; (ii) Industrias o sectores económicos tienen diferentes intensidades del capital y el trabajo, estructuras productivas o inversiones en capital; (iii) Potenciales impactos en competitividad; (iv) Si bien trabajadores pueden sentirse más motivados, muchos prefieren, dado el nivel de incertidumbre o su perfil de riesgo, un pago seguro que no esté sujeto a las utilidades o resultados de la firma; (v) Gratificación no puede ser considerada de forma aislada, sino que es parte la estructura de remuneraciones de un trabajador.

En cuanto al proyecto de ley propiamente tal, el señor **Mujica** hizo presente que este pretende hacer efectivo el reparto del 30% de las utilidades a través de las siguientes modificaciones a la normativa vigente:

1) Artículo 47: 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, eliminando la frase incluidos los que no tengan derecho.

2) Artículo 50: Mantiene la opción de gratificar por el 25% de las remuneraciones del trabajador percibidas durante el año calendario, eliminando el tope de 4,75 IMM y siempre que acredite que corresponde a una suma mayor a la establecida en el artículo 47.

Al respecto, el expositor manifestó que las diferencias en tamaño de empresas, sector económico, intensidad del capital y el trabajo llevan a que una solución única en materia de gratificaciones no sea lo más eficiente y pocos países tienen un sistema de participación de utilidades como el propuesto. La comparación internacional evidencia una mayor preponderancia de incentivos y de sistemas flexibles y convenidos.

Sobre los impactos de esta iniciativa, el señor **Hasbún**, Consejero e Integrante del Comité Ejecutivo de SOFOFA, aseveró que se incrementará brecha salarial entre trabajadores de pymes y de grandes empresas, y dentro de la misma empresa; de igual modo, provocará un efecto dispar a empresas intensivas en capital versus intensivas en trabajo, generando distorsiones en el mercado laboral que pueden llevar a ajustes en salarios que no tienen relación con productividad; además, generará incentivos a la informalidad laboral con la consecuente precarización de puestos de trabajo; acelerará la automatización y digitalización de operaciones en un contexto en donde la recuperación del empleo es la prioridad; e, incrementará los costos laborales de las empresas, operando en la práctica como un impuesto adicional que afectará la competitividad y desincentivará la inversión.

A modo de propuestas, el señor **Hasbún** señaló que el impacto de la modificación debe ser medible, concreto y re-distributivo, y se debe considerar los siguientes elementos básicos: 1) Reducir el porcentaje de la utilidad líquida a repartir establecido en el artículo 47 para acercarlo a la evidencia internacional; 2) Incrementar gradualmente el porcentaje de la remuneración y el límite o tope legal establecidos en el artículo 50 para que beneficie a todos los trabajadores, especialmente a los de remuneraciones más bajas, y sea redistributiva; 3) Gradualidad en su implementación; 4) Mantener regulación vigente para las pymes.

A continuación, el señor **Moreno**, Vicepresidente Nacional de la CUT, señaló que, más allá del cálculo porcentual que se discuta, se debe poner a los trabajadores en el centro de la sociedad, y esto se hace reconociendo el valor económico, moral y el valor de identidad de las personas que prestan servicios, pues existe un desequilibrio económico y de brecha social entre los trabajadores y los gerentes de las empresas.

Asimismo, manifestó que existe un gran problema en cuanto a la determinación de las utilidades de las empresas, dado que estas, sobre todo las empresas grandes, buscan esconder las cifras reales de sus utilidades, inflando su capital propio, y esa situación influye en los salarios de los trabajadores porque se paga menos de lo que debiese ser.

De igual manera, el señor **Moreno** expresó que se debe estudiar el modelo laboral en el país y la injusticia social que viven los trabajadores para que estos dejen de ser pobres, por tanto, es necesario que se avance en un sistema de gratificaciones que efectivamente beneficie a los trabajadores, pues con su capital de trabajo han puesto un esfuerzo para que el negocio de las empresas sea exitoso, por tanto, manifestó que como CUT, están de acuerdo con que se discuta la materia propuesta en la iniciativa dado que en ella se busca justicia social, y debe ir en el camino de considerar que la gratificación sea de un 30%; que se determine con claridad las cifras reales de las utilidades de las empresas y que se realice distinción entre los distintos sectores de la productividad.

Para finalizar, el señor **Hernández**, Director Alterno de CLAPES UC, como comentarios preliminares a considerar, señaló que el sueldo de un empresario/inversionista son las utilidades de su empresa, por tanto, al obligar repartir una fracción de las utilidades con los empleados se está gravando a los dueños de las empresas, pues se aumenta la tasa del impuesto a la renta del accionista, lo que conllevaría a que el sueldo de aquellos (empresarios/accionistas), se gravará con tasas más altas que el de otros.

En cuanto a los efectos a corto plazo esperables de la medida propuesta en la iniciativa, el señor **Hernández** informó que serán los siguientes: (i) mayor lentitud en la recuperación del empleo formal, luego de la pérdida de aproximadamente 2 millones de empleo por la pandemia, de los cuales se ha recuperado algo más de la mitad; (ii) esto, sumado a la ralentización en la creación de empleo que tendrá el aumento de la cotización previsional en 6 (o más) puntos porcentuales, de cargo del empleador, producto de la reforma de pensiones en discusión; (iii) habrá un aumento temporal del

salario real para los trabajadores que actualmente están empleados, efecto que en el mediano y largo plazo se va a compensar con menores reajustes salariales reales; (iv) mayores dificultades para emplearse de quienes están, o próximamente estarán, buscando empleo y habrá menos oportunidades laborales.

A su vez, el expositor señaló que los efectos esperables de la medida en el mediano plazo serán los siguientes: (i) se va a acelerar la sustitución de máquinas por mano de obra, esto, en un contexto donde la pandemia ya ha acelerado la citada sustitución por las restricciones de movilidad; y, (ii) menor crecimiento de los salarios reales en los próximos años para compensar el aumento de facto a través de las mayores gratificaciones.

De igual modo, el señor **Hernández** indicó que, en un intento por rebajar la carga tributaria, las empresas bien podrían hacer caer sus utilidades, por ejemplo, aumentando el endeudamiento (con los mismos dueños) y pagando más intereses y, además, posiblemente se verá, por un lado, una mayor tercerización de los empleos y, por el otro, empresas “de papel” que prestarán servicios proveyendo mano de obra, pero sin utilidades.

Para finalizar, el señor **Hernández** recomendó que se deben poner incentivos a la contratación, inversión y al emprendimiento, para así recuperar la pérdida económica y de empleos, de calidad, causados por la pandemia y, al contrario, la medida propuesta va en la dirección contraria al encarecer el trabajo como insumo productivo.

Asimismo, señaló que el momento oportuno de implementar una medida de este tipo será cuando la economía esté creciendo vigorosamente y haya una fuerte demanda por mano de obra, dado que, en general, no es recomendable subir impuestos en momentos de desaceleración o recesión y normalmente se recomienda lo contrario. A su vez, para conseguir aumentos permanentes y sostenibles en los salarios se debe aumentar la productividad de los trabajadores mediante educación y capacitación.

Terminadas las exposiciones, el diputado señor **Labra**, en cuanto a lo señalado por el señor Hernández respecto a los efectos esperables de la medida en el mediano plazo, manifestó que es una buena noticia la robotización de los trabajos para liberar a las personas de labores innecesarias, pero tal situación debe ir acompañada de otros trabajos para las personas que han sido reemplazadas por máquinas y que la sustitución de la mano de obra no se efectúe por la mera ganancia de utilidades. De igual modo, señaló que la repartición de utilidades se debe analizar como un asunto inclusivo, para que los trabajadores y trabajadoras se sientan parte de la empresa.

El diputado señor **Barros** reflexionó sobre la conveniencia de mantener o no el tope de 4,75 IMM que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, pues, eliminarlo podría provocar enormes diferencias entre trabajadores de distintas empresas en atención a sus utilidades y consecuenciales aumentos para los consumidores; además, la gratificación establecida en dicho artículo es la práctica habitual y se ha internalizado en el

90% de las empresas del país. Asimismo, solicitó a los representantes de la SOFOFA que puedan entregar alguna propuesta.

Al respecto, el señor **Hasbún** manifestó que el gremio no cuenta con una propuesta detallada, con todo, recalcó algunas ideas relevantes. La primera de ellas dice relación con reducir el 30% del artículo 47 y acercarla a la evidencia internacional, que va entre el 5% y el 15%, porque así muchas empresas se acogerán al mecanismo.

La segunda idea consiste en incrementar gradualmente el porcentaje de la remuneración y el límite o tope legal establecido en el artículo 50, con la finalidad de beneficiar a todos los trabajadores, en especial aquellos afectos a las remuneraciones más bajas.

El diputado señor **Eguiguren**, considerando que las empresas realizan el reparto de utilidades en consideración al artículo 50 del Código del Trabajo, señaló que está es una oportunidad para modificar esta normativa con el objeto de poder comprometer a los trabajadores con las empresas y con las utilidades de esta. En este marco, indicó que esta normativa debe distinguir entre tamaños de empresas y establecer gratificaciones escalonadas de acuerdo a sus utilidades.

El diputado señor **Jiménez** expresó que, en el entendido de que el Código del Trabajo no realiza la distinción entre tamaños de empresas, es este, a través del proyecto que se encuentra en estudio, el momento para realizar tal distinción por primera vez. A su vez, cuestionó a aquellos que rechazan legislar sobre la materia argumentando que este no es el momento para hacerlo, pues, ese argumento siempre es utilizado por aquellos que rechazan cambios normativos a favor de los trabajadores, y, además, valoró la disposición manifestada desde la CPC y SOFOFA, en cuanto a que se encuentran abiertos a que se efectúen cambios al sistema de gratificaciones.

Continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió, de forma telemática, en su sesión de fecha **5 de julio** del año en curso, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió de manera telemática, a los señores **Jorge Hermann Anguita**, Economista, Profesor de la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile; **Daniel Ulloa Iluffí**, ingeniero comercial y magister en finanzas de la U. de Chile; **Segundo Steilen Navarro**, Presidente de la Central Sindical Unión Nacional de Trabajadores - (UNT); **Oswaldo Andrade Lara**, Abogado, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social; **Tomás Flores Jania**, Economista Instituto Libertad y Desarrollo y don **René Cortázar Sanz**, Economista, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social.

En primer lugar, el señor Flores, Economista, señaló que el sistema de pago de gratificaciones es de larga data en nuestra regulación laboral y tuvo su última modificación hace unas tres décadas atrás, en donde lo establecido en el artículo 50 es la modalidad ampliamente utilizada. Esto ha

llevado a que el pago fijo mensual ya forma parte del salario bruto y no tiene relación alguna con el devenir de la compañía.

A su vez, continuó, 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.

En este contexto, el señor **Flores** expresó que 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 multiplicarían por 150 veces, mientras que en el sector sanitario ello se multiplicaría por 20 veces, generando un cambio sustancial en el equilibrio general del mercado del trabajo, con la menor contratación, alteración de los salarios de inicio, subcontratación y cambio proporción capital/deuda de la empresa.

Asimismo, indicó que 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 de un año como el recién pasado, de gran recesión, existan pérdidas y ello implique que no hay gratificación alguna, lo que implicaría una disminución del salario.

De esta manera, finalizó, 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 que también establecen gratificaciones para los funcionarios al lograr cumplirse las metas establecidas.

A continuación, el señor **Ulloa**, ingeniero comercial, como preámbulo, manifestó que el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas está consagrado desde hace casi un siglo en la legislación chilena, a través de la Ley N° 4.059, del año 1924.

A su vez, expresó que se ha desnaturalizado el concepto de gratificación o participación del trabajador en las utilidades de las empresas del artículo 47 del Código del Trabajo, hacia un costo fijo salarial expresado en la convención entre trabajadores y empleadores, pagado en forma anticipada mensualmente como parte de su "sueldo", de acuerdo al artículo 50 del Código laboral.

Al respecto, el señor **Ulloa** hizo presente que el 79% de las empresas, según ENCLA 2019, ya tiene incorporado en sus flujos el pago por adelantado por concepto de gratificación los actuales 4,75 IMM.

En consideración a lo anterior, y en atención a que diversos estudios registran evidencia empírica de relación positiva entre

productividad, grado de identificación con la empresa y participación en utilidades (Francia, Inglaterra, Alemania y USA), el señor **Ulloa** expuso las siguientes sugerencias:

1. Mantener el principio del derecho de participación de Trabajadores en las utilidades de las empresas, consagrado desde hace casi un siglo en la mencionada Ley N° 4.059 del año 1924.

2. Analizar con el SII la serie de datos de los años tributarios 2009 -2019 con los valores de Renta Líquida Imponible (RLI) y 10% de capital propio declarados en cada operación renta.

3. Evaluar la gradualidad de implementación teniendo en cuenta la coyuntura económica actual en el mercado del trabajo (desajuste entre crecimiento económico y desempleo).

4. Considerar experiencias comparadas (rangos van del 1,5% al 15% de participación en utilidades).

5. Mantener la posibilidad de acuerdos en esta materia entre trabajadores y empresas (artículo 51 del Código del Trabajo).

6. No confundir renta variable con participación en utilidades (riesgo de incertidumbre salarial).

7. Considerar periodos de pagos anuales para alinear concepto de participación en utilidades al resultado anual de la empresa.

8. Evaluar Renta Líquida Imponible (RLI) de cada año tributario como base para el cálculo de la participación en utilidades.

9. En base a legislación comparada, se sugiere considerar el 10% de la RLI y eliminar el factor de descuento del 10% del capital propio.

10. Establecer dos pisos de participación en grandes empresas: (i) piso base: 4,75 IMM (se puede evaluar volver a 6 IMM como fue la Ley 9.158 de 1950), y (ii) piso adicional: Completar un 10% de la RLI (diferencia entre  $10\% \cdot RLI$  - piso base).

11. Excluir MIPes y PYMEs de la participación adicional, dejando el primer piso de anticipo de gratificaciones como techo de participación en utilidades.

12. Establecer equidad interempresa con participación progresiva de los trabajadores, pasando desde porcentaje a prorrata a un porcentaje con factor de ajuste respecto de la renta más alta registrada en cada empresa.

13. Considerar techo de hasta el 25% de las remuneraciones anuales más el factor de ajuste por trabajado.

En seguida, el señor **Cortázar**, Economista, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social, como comentario inicial, en cuanto al impacto de la propuesta de repartir el 30% de las utilidades por sobre el 10% de rentabilidad sobre el capital, sostuvo que en las industrias con mayor capital y utilidades por trabajador, tales como la industria de la minería del cobre, bancarias, entre otras, van a recibir muchos beneficios, sin embargo, el porcentaje de trabajadores que se desempeñan en esos rubros es muy bajo. Por su parte, en las industrias intermedias, es decir comercio, servicios, agricultura, construcción o transporte, el impacto será poco significativo. Respecto a los trabajadores por cuenta propia, el expositor manifestó que la normativa no tendría impacto. En consideración a lo anterior, aseveró que esta iniciativa podría generar un aumento a la desigualdad en la pirámide salarial de Chile.

En este contexto, el señor **Cortázar** señaló que este es un proyecto que forma parte de un conjunto de proyectos que van en la misma dirección, tales como el de reducción de la jornada laboral, impuesto patrimonial, entre otros, y que, en conjunto, tienen un impacto significativo sobre la rentabilidad de las inversiones.

Asimismo, añadió que si esta discusión se hubiera dado en la década de los 60, el impacto negativo de las empresas habría sido acotado, pues los inversionistas nacionales no tenían la posibilidad de llegar y salir fuera de Chile y los inversionistas extranjeros tampoco tenían facilidades de entrada y salida, sin embargo, el escenario actual es bastante diferente, dado que nadie está obligado a invertir en el país, por tanto, y tomando en consideración que estamos ante una baja considerable en la inversión, este proyecto acelerará tal baja.

No obstante lo anterior, el señor **Cortázar** manifestó que le parece legítima la preocupación detrás de esta propuesta, pero afirmó que el camino debe ser otro y no necesariamente a través de una ley. Al respecto, propuso la creación de incentivos para que se acuerden mecanismos de participación en los resultados, pues si se traslada este tema a negociaciones directas o por convenios colectivos, y se ponen incentivos tributarios o laborales, en conjunto con la adaptación de jornadas, se podrán tener respuestas que respondan de verdad a la realidad productiva y laboral de cada empresa, tal como lo realizan los países desarrollados.

A continuación, el señor **Andrade**, Abogado, ex Ministro del Trabajo y Previsión Social, en cuanto a los principales problemas del actual sistema de gratificaciones, indicó que se trata de una remuneración más, y no refleja una real participación del trabajador en el éxito colectivo de la empresa. La remuneración retribuye (a) el cumplimiento de una jornada laboral, mediante el sueldo base, y, (b) la productividad del trabajador con las remuneraciones variables, como bonos, comisiones y otras. En este sentido, la gratificación que es de naturaleza totalmente distinta al tratarse de un emolumento que se devenga colectivamente en función de resultados, pasa a ser parte de la remuneración ordinaria del trabajador.

Asimismo, tampoco estimula ni remunera la productividad del trabajador, dado que se trata de una remuneración fija: 25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM al año, que es la forma que se utiliza. Además, es abiertamente regresiva, pues, la empresa mientras mejor desempeño tenga y mayores utilidades obtenga, menor es la proporción que recibe el trabajador sobre ellas.

De igual modo, el señor **Andrade** afirmó que es una mala política pública al no hacerse cargo de las diferentes realidades empresariales; el sistema es el mismo tratándose de un almacén de barrio que una gran empresa minera, o un banco o una agroindustria o un pequeño taller artesanal. Tampoco distingue entre empresas públicas y privadas y, a su juicio, es relevante hacerlo.

También, aseveró que, el caso del artículo 47 es regresivo, por cuanto no distingue entre las remuneraciones que considera, porque reparte en proporción a lo devengado individualmente y, al contrario, debiera redistribuir, considerando los menores ingresos con mayor porcentaje de participación. A su vez, no considera el riesgo de la subcontratación impropia y el riesgo del estímulo a la subcontratación. Riesgo discutible pero posible. Se diseminan las utilidades fraccionando empresa y bajando nivel de remuneraciones.

Respecto a los contenidos del proyecto, el señor **Andrade** manifestó que esta iniciativa tiene tres grandes contenidos que modifican el actual sistema de repartición de utilidades consagrado en el Código del Trabajo. Por un lado, saca de la esfera de la decisión del empleador de elegir el pago fijo mensual de 25% de la remuneración con el tope señalado, trasladando la alternativa a la ley en orden a que se deberá pagar el mayor monto que resulte de la comparación entre este sistema, o bien el 30% de las utilidades de la empresa; por otro lado, elimina el tope de la gratificación fija de 4,75 IMM al año, para las remuneraciones más altas; y, modifica la base de cálculo para la repartición del 30%, sacando del denominador a los trabajadores que no tuvieron derecho a gratificación.

En relación con las consideraciones sobre el contenido del proyecto, el señor **Andrade** señaló que el mayor valor del contenido de la moción apunta a poner en el tapete las falencias del actual sistema de participación en las utilidades; deja absolutamente en claro que hoy por hoy no existe tal participación en los resultados. Asimismo, continuó, releva el hecho que lo único que recibe el trabajador es la remuneración por su tiempo (jornada de trabajo) y por su productividad (elementos variables), pero la suma del esfuerzo colectivo de todas las áreas de la empresa simplemente hoy no se compensa ni comparte por parte de las empresas permitiendo ello un desequilibrio significativo de la relación de las rentas del trabajo con respecto a las rentas del capital.

Ahondando en este punto, a su juicio, la compensación del trabajador debe estar compuesta, en el mundo moderno, por tres elementos: a) Su sueldo base que remunera su jornada de trabajo; b) Su remuneración variable que remunera su propio esfuerzo personal por mejorar la productividad

y su permanencia, y c) La participación colectiva en el éxito final de la empresa. Este elemento es de suyo importante, porque ya no se trata sólo de salarios justos, sino que compensación por los esfuerzos compartidos, pues también los trabajadores corren riesgos en una empresa y no solamente el aportante del capital.

Asimismo, el señor **Andrade** manifestó que parece conveniente, previo a los elementos que intentan mejorar la moción, formular una consideración de carácter general. Hay que avanzar con decisión a que sea la negociación colectiva, con titularidad y real derecho a huelga, y más allá de la empresa, es decir con simetría y equilibrio de los actores, la fuente de la configuración de derechos laborales, siendo la ley un piso mínimo de cumplimiento de aquellos derechos que son fundamentales e irrenunciables. Debiera ser el diálogo social entre los involucrados, la fuente de creación y articulación de los derechos.

Sin perjuicio de lo anterior, el expositor se refirió a los elementos que se podrían mejorar en la Moción:

a) Parece necesario explorar la existencia de un tope a recibir por el trabajador en aplicación de un porcentaje de las utilidades de la empresa; de lo contrario, en sectores de alta rentabilidad como la minería, servicios financieros, retail y otros, el sistema puede tornarse impracticable, especialmente porque con una carga de por ejemplo 30% de las utilidades a repartir, probablemente las fuentes principales de capital que son los accionistas no concurrirán al financiamiento de una determinada empresa. Parece razonable un porcentaje a nivel OCDE en torno al 10% de las utilidades. Asimismo, se deben considerar las utilidades que ya son teóricamente de todos los chilenos, como las de las empresas del Estado, especialmente CODELCO y el impacto que tendría repartir el 30% de ellas.

b) Por otra parte, no parece razonable, ante nuevas propuestas, que el sistema cambie radicalmente desde una gratificación fija a una enteramente variable, puesto que la supresión del elemento fijo que en la actualidad recibe la gran mayoría de trabajadores causaría efectos devastadores en el nivel de sus remuneraciones; en este sentido debe avanzarse hacia un sistema mixto, en el que se mantenga el elemento fijo existente, y se impute a otro elemento variable que se determina al momento de ver cuántas utilidades tuvo la empresa en un ejercicio determinado. Si hay más, el trabajador recibe más; si hay menos, el trabajador se queda con lo fijo que ya ha percibido.

c) Junto a los topes de gratificaciones que es necesario explorar, parece razonable diferenciar por tamaño económico de empresa el porcentaje a repartir; a nadie escapa el hecho que una gran empresa de servicios tiene un margen más amplio que una mype en la que el excedente es probablemente solo el sueldo del propio emprendedor y no un cuantioso flujo de utilidades. Esto conlleva el riesgo de establecer estatutos o regímenes laborales distintos para los trabajadores.

d) Además, explorar una gratificación diferenciada desde los ingresos más bajos de los trabajadores con un mayor porcentaje en ella, en relación a los ingresos más altos. Hace sentido desde el principio redistributivo y por tratarse de un esfuerzo colectivo.

e) Finalmente, a su juicio, es razonable que cualquier solución a la que finalmente el Congreso arribe, pueda considerar una cierta gradualidad en su implementación a fin de provocar el menor daño posible al empleo y a la recuperación económica.

Como conclusión, el señor **Andrade** destacó que se está frente a una política pública de la mayor importancia, solo quizás comparable a la igualación del sueldo base al salario mínimo y que, dada su relevancia, debiera promover y concitar un amplio acuerdo. Asimismo, manifestó que es importante que el empresariado se ubique activamente en la vereda de las soluciones y no de la mera crítica, al modo como lo han hecho en las discusiones de los últimos 10 años en torno al salario mínimo, de la cual se han alejado inexplicablemente argumentando que ellos no pagan el mínimo; sin embargo, precisamente, les afecta al estar el salario mínimo legal indexando las gratificaciones legales de todos sus trabajadores, por tanto, el mundo del trabajo y el país exigen de ellos una participación activa en estos temas.

A su turno, el señor **Hermann**, Economista, a modo de introducción, señaló que la proporción de trabajadores que ganan el salario mínimo es muy baja, con 5,9% del total, explicado en parte por las gratificaciones. Un trabajador con contratado por salario mínimo (\$337.000), recibe una gratificación por \$84.250 en modalidad mensual, totalizando \$421.250.

Asimismo, hizo presente que la proporción de remuneraciones variables es un 20%, siendo esta cifra baja debido a que un sueldo variable, implica asumir riesgo, el cual el trabajador no lo quiere. A su vez, indicó que la proporción de empresas que pagan algún tipo de incentivo es levemente mayor con sindicato, sin embargo, los sindicatos son más comunes en las grandes empresas. De igual modo, señaló que las empresas grandes que pagan incentivos representan el 60,1%; las empresas medianas que pagan incentivos representan un 44,4%, las pequeñas un 40,6% y las microempresas son 25,2%.

Respecto al contenido del proyecto de ley, el señor **Hermann** señaló que la gratificación en artículo 50 genera que la desigualdad social aumente en vez de disminuir como se pretende. Además, la gratificación del 30% de la utilidad (art. 50) se utiliza en caso de ser mayor que el 25% del salario (art 50). La gratificación por utilidad implica compartir el riesgo del negocio con el trabajador, generando un salario total (fijo más variable) más volátil. Las utilidades no solo dependen de la gestión del negocio (desempeño), sino que de condiciones macroeconómicas tales como dólar, precio de *commodities*, regulaciones estatales, política monetaria y fiscal entre otros. A su vez, las utilidades de la empresa son lejanas para el trabajador y se pagan con rezago, y, al contrario, los pagos de incentivo y desempeño son más cercanos.

A modo de propuestas, el expositor señaló que se debe buscar incentivar la motivación del trabajador a través de pago de incentivo y desempeño: basar el desempeño del trabajador respecto a una meta o en comparación a otros empleados, es decir, si un trabajador entrega más resultados recibirá más pago, representado por bonificaciones. Este tipo de bonificaciones laborales pueden ser una forma efectiva de motivar a los empleados y aumentar el rendimiento-productividad.

A través de este sistema, continuó el señor **Hermann**, empleado y empleador establecen metas medibles para variables que están bajo el control del trabajador y una escala de premios de acuerdo con su labor. Para potenciar la motivación, los pagos se deben realizar con la mayor frecuencia posible, para relacionarlos así con la mejora en el desempeño. Los sistemas pueden estar orientados a estimular el esfuerzo individual (aumentando la productividad), mejorar la calidad del producto, reducción de costos, disminuir el desperdicio y el tiempo ocioso, reducir los accidentes de trabajo, etcétera.

De igual modo, el expositor sostuvo que la aplicación de la nueva gratificación sea: i) Para nuevos contratos a partir de un año se su promulgación; ii) El aumento salarial que conlleva se haga efectivo paulatinamente en la práctica; iii) No distinga entre grandes v/s Pymes, porque se genera una discriminación de trabajadores. También, sería aconsejable no solo enfocarse en las alzas salariales, sino que también incorporar medidas voluntarias e individuales sobre adaptabilidad de jornada de trabajo y descansos.

Para concluir, el señor **Hermann** señaló que el proyecto de ley busca que las mayores gratificaciones sean un medio para combatir la desigualdad mediante la redistribución de las ganancias de las empresas con los trabajadores, sin embargo, el planteamiento de la iniciativa no es la solución y se aconseja reformularlo, porque genera desigualdad, más riesgo, disminuye la inversión, mantiene o disminuye salarios y fomenta la automatización laboral.

Al respecto, el camino es el sistema brasileño, que incorpora la opción de adoptar el sistema de participación en los resultados, tendencia actual en un mundo globalizado. No obstante, es aconsejable que cualquier modificación en el sistema de gratificaciones vaya de la mano con la adaptabilidad laboral para permitir un mayor control y autonomía de la jornada por parte del trabajador, mejorando el equilibrio entre el trabajo y la familia, lo que implica una mayor productividad.

Por último, el señor **Steilen**, Presidente de UNT, en primera instancia hizo presente que el artículo 50 del Código del Trabajo, más que como un mecanismo para anticipar gratificaciones, se utiliza como un medio para aumentar las remuneraciones de los trabajadores, pues es muy difícil para las empresas, sobre todo las de menor tamaño, anticiparse a las utilidades del ejercicio comercial del año. Asimismo, señaló que muchas empresas se aprovechan de esta norma y reparten el mínimo establecido, sobre todo empresas que pagan el salario mínimo, a pesar de las altas

utilidades que obtienen, por ende, evitan repartir dichas utilidades a sus trabajadores.

No obstante lo anterior, manifestó su preocupación en cuanto a que si se elimina el mínimo establecido por medio del artículo 50 y las empresas solo están obligadas a repartir si es que tienen utilidades, los trabajadores podrían ver disminuidos sus salarios, dado que se entiende que la gratificación, obtenida en base a la mencionada disposición legal, se encuentra incorporado a la remuneración del trabajador. Al respecto, propuso que el tope de 4,75 IMM al año se aumente a 6 IMM, para que así aumenten los salarios.

Para finalizar, el señor **Steilen** llamó a buscar fórmulas para que los ingresos y utilidades se repartan de mejor manera, en el entendido de que si a las empresas les va bien, aumenten también las remuneraciones de los trabajadores, para que aquellos se sientan parte de los logros que obtengan las empresas.

Finalmente, la Comisión recibió, en su sesión de fecha **19 de julio** del año en curso, de forma telemática, al señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, junto a don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asimismo, recibió de manera telemática, a los señores **Joaquín Villarino H.**, Presidente del Consejo Minero; **Carlos Zeppelin**, Vicepresidente de la Cámara Chilena de la Construcción – CChC, junto a don **Gonzalo Bustos**, asesor legal; y, al señor **Andrés Marinakis**, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la de la OIT para el Cono Sur y América Latina.

En primer lugar, el señor **Zeppelin**, Vicepresidente de la Cámara Chilena de la Construcción – CChC, se refirió a la misión del gremio que representa, esto es, mejorar la calidad de vida de las personas, tanto de los trabajadores de la construcción como la de sus familias, construyendo obras que generan bienestar y comprometidos con el desarrollo sostenible del sector construcción.

Asimismo, destacó que el gremio lo componen 30.000 empresas, pequeñas, medias y grandes; representa el 7.3% del PIB nacional y genera el 8.5% del empleo nacional. De igual manera, informó que el rubro está en recuperación y acercándose a las cifras prepandemia.

Enseguida, el señor **Bustos**, asesor legal de la CChC, hizo presente que el sector construcción es el que más paga gratificaciones en comparación con el promedio de todos los sectores productivos del país y también es el sector que más usa el artículo 50 del Código del Trabajo, en comparación con el promedio de todos los sectores país.

En este marco, el expositor expuso que el uso preferente del mecanismo que otorga el mencionado artículo, se explica por la alta presencia de contratos por obra o faena. Asimismo, agregó, al ser contratos de corta duración, los trabajadores suelen preferir una gratificación garantizada y

que sea parte de su remuneración mensual. Además, la aplicación del artículo 50 responde a la naturaleza de la actividad de la construcción y está internalizada entre trabajadoras y trabajadores.

De igual modo, el señor **Bustos** aseveró que es indiscutible el derecho de trabajadoras y trabajadores de recibir parte de las utilidades que ayudaron a generar, por ende, esta puede ser una oportunidad para perfeccionar el actual sistema de gratificación, sin afectar a empresas ni trabajadores.

No obstante lo anterior, manifestó que no existe en la legislación comparada un sistema como el propuesto por la moción parlamentaria, es decir, establecer como piso el 30% de las utilidades liquidas de la empresa.

Al respecto, el señor **Bustos** señaló que el proyecto generaría un impacto sobre las empresas, pues, no considera la distinta realidad de las empresas del país; provocará un importante aumento de costos que las pymes mayoritariamente no podrán asumir y acelerará la automatización y digitalización de los procesos. En cuanto a los impactos sobre los trabajadores, el expositor indicó que la propuesta incrementará la brecha salarial entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de empresas de distintos tamaños de un mismo sector y entre trabajadores de distintos sectores y generará incentivos a la informalidad y la precariedad laboral.

A su vez, manifestó que, de privilegiarse el artículo 47, los trabajadores dejarán de ver reflejado en sus remuneraciones mensuales el pago de la gratificación; solo sabrán si les corresponde una vez determinado si la empresa tuvo o no utilidades en el ejercicio correspondiente, y, en el caso de la construcción, es probable que estos trabajadores ya no estén trabajando para la empresa, lo que generará dificultades logísticas.

Para finalizar, el señor **Bustos** señaló que, como CCHC, proponen mantener, para el caso de las pymes, el sistema de gratificación vigente; ajustar el porcentaje de la utilidad a repartir según parámetros internacionales; revisar el límite establecido en el Artículo 50 para que el beneficio sea para todos los trabajadores, partiendo por los de menores ingresos, e implementar en forma gradual las adecuaciones que se acuerden.

En segundo término, el señor **Villarino**, Presidente del Consejo Minero, hizo presente los objetivos del proyecto de ley, es decir, 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, e incrementar de este modo la productividad de las mismas.

Asimismo, manifestó que el proyecto de ley propone que el empleador podrá seguir utilizando como forma alternativa de gratificación, el pago a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, pero ahora sin tope de

4,75 ingresos mínimos mensuales por trabajador y siempre que acredite que esto corresponde a una suma mayor para el trabajador.

Además, agregó, si no se da esta última condición, el empleador tendrá la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas que obtenga (siempre deduciendo el 10% del capital propio del empleador), en proporción a lo devengado por cada trabajador, pero ahora no incluyendo en el cálculo a los trabajadores que no tengan derecho a gratificación.

En este contexto, el señor **Villarino** expresó las siguientes ideas:

1) Los objetivos declarados por el proyecto son loables, pero el mecanismo que establece no es idóneo para lograr éstos pues implicará subir remuneraciones por ley sin justificación y no mejorará los inconvenientes del sistema de gratificaciones vigente.

2) No se dejan espacios para los acuerdos entre las partes. En el mundo estos pagos son en general voluntarios o convencionales, por ejemplo, en Europa el 14% y en Estados Unidos el 3% de las empresas los hacen.

3) No considera las gratificaciones en conjunto con otros tipos de remuneraciones variables, sino individualmente. En la minería son muy incidentes los diversos tipos de bonos.

4) No considera las remuneraciones variables en conjunto con las fijas, las que juntas retribuyen el aporte del trabajador a la empresa. Al respecto, incrementos de las primeras implicará desequilibrios en el agregado. Además, en la minería las remuneraciones son casi el doble del promedio nacional y han ido creciendo significativamente durante el tiempo.

5) No considera las distintas realidades de las empresas. La relación entre número - calificación de los trabajadores y el monto de capital invertido es un factor que hace una gran diferencia en este tema.

6) No considera los ciclos de los negocios, por ejemplo, no permite descontar las pérdidas de los ejercicios anteriores. En minería la volatilidad de los precios de los metales es muy incidente.

7) El monto propuesto es desorbitado a nivel internacional, pues muy pocos países establecen un porcentaje determinado de las utilidades a distribuir ente los trabajadores, por ejemplo, en Perú es 5% para la generalidad de las actividades.

8) Incrementará la brecha salarial entre trabajadores de distintas empresas y sectores económicos y, a su juicio, esta materia es de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

A modo de propuestas, y para finalizar, el señor **Villarino** señaló que se debiera permitir pactar las gratificaciones entre los trabajadores y

los empleadores sin restricciones legales en las empresas que tengan un alto porcentaje de negociación colectiva o de sindicalización, dado que las utilidades de la empresa son una materia ampliamente argumentada por los sindicatos y los empleadores en los procesos de negociación colectiva, además, se debe tomar en cuenta que son las utilidades de los ejercicios pasados las que en gran medida determinan los resultados de cada proceso, por tanto, en las empresas que tienen ejercicios deficitarios la regla es que los procesos estén en los márgenes del piso. A su vez, en las empresas que tienen resultados positivos los trabajadores capturan una parte de las rentas, en especial en los bonos de término de negociación.

Asimismo, añadió, al esquema del proyecto se requiere introducirle al menos las siguientes correcciones para que pudiera aplicarse sin grandes distorsiones, cuando no proceda el requisito de la alternativa sugerida precedentemente: (i) Establecer límites máximos (topes) a lo recibido por cada trabajador; (ii) Imputar a las gratificaciones las otras remuneraciones variables pagadas que obedezcan al mismo espíritu de aquéllas; (iii) Considerar la relación entre número o calificación de los trabajadores y el monto de capital invertido en la empresa; y, (iv) Considerar las pérdidas de ejercicios anteriores.

En cualquier caso, finalizó el expositor, se debe establecer un mecanismo de transición. Para estos efectos, sugirió que la aplicación comience desde la vigencia de los próximos instrumentos colectivos, acordados con la posibilidad de ajustar la relación entre gratificaciones y otras remuneraciones variables, así como fijas.

A continuación, el señor **Marinakis**, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la de la OIT para el Cono Sur y América Latina, a modo de introducción aclaró que el tema de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas no ha sido tratado, al menos directamente y mediante una norma internacional del trabajo (NITs) -sea un convenio o una recomendación- por la Organización Internacional del Trabajo. De tal forma, los comentarios que aquí se presentan deben ser tomados como insumos técnicos basados en la experiencia internacional y en la legislación comparada.

En seguida, el expositor se refirió a la legislación comparada, señalando que no puede hablarse de un modelo único a propósito de la participación de los trabajadores en las utilidades, empezando porque, si bien con frecuencia se le reconoce como parte del salario, en algún caso y de manera explícita se indica que “no constituyen salario”.

Además, agregó, según las modalidades de cada legislación, en algún caso se requerirá un acuerdo expreso entre las partes de la relación de trabajo, mientras que en otros las utilidades serán determinadas de conformidad con el porcentaje que determine una entidad pública, como ocurre en México con la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

En fin, continuó, no puede dejar de destacarse que en algunas de las legislaciones se explicita que el derecho de los trabajadores a

participar en las utilidades o beneficios de su empleador en ningún caso le supone “asumir sus riesgos o pérdidas”, lo que por lo demás resulta un rasgo particular de la ajenidad que tipifica a la relación de trabajo y que se concreta de tres maneras: la ajenidad en el riesgo; la ajenidad en el beneficio y la ajenidad en la ordenación de los factores acomodados a la producción de bienes y servicios.

Respecto a las características principales de los programas de participación en las utilidades, el señor **Marinakis** sostuvo que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas constituye un instrumento para aumentar la identificación de los trabajadores con sus empresas, bajo la idea que si a la empresa le va bien eso también beneficiará en parte a los trabajadores que contribuyeron a dicho resultado. Su implementación puede tomar diversas formas, pero en su forma más “pura”, encierra una serie de características.

En primer lugar, los pagos que se hacen por este concepto constituyen un componente variable de la remuneración total del trabajador, dado que dependerá de la utilidad alcanzada. La participación será más alta cuando las utilidades suban y serán menores cuando las utilidades bajen. En segundo término, la distribución de las utilidades entre los trabajadores se puede realizar en relación proporcional a los salarios de cada uno, o bien hay sistemas que promueven cierta redistribución repartiendo la mitad de las utilidades a distribuir en forma igualitaria entre todos los trabajadores y la otra mitad en relación a sus salarios. Por último, dado que la utilidad se conoce en un momento del año (en general con el año fiscal), el pago por este concepto debería realizarse con posterioridad y correspondería hacerlo en un pago.

De tal forma, siguió, se puede decir que este modelo más “puro” de participación en las utilidades: 1. Constituye un componente variable de la remuneración total; 2. Distribución en función de salarios, o bien con cierta redistribución entre trabajadores; 3. Se efectúa un pago al año.

En este marco, el señor **Marinakis** manifestó que el sistema vigente en Chile se diferencia un poco del paradigma enunciado con anterioridad. El Código de Trabajo plantea dos alternativas de participación: De acuerdo al artículo 47, se establece el reparto proporcional a las remuneraciones del 30% de la utilidad líquida. Este artículo correspondería al modelo más puro de participación en las utilidades. El artículo 50, por su parte, establece que siempre que existan utilidades, se puede pagar el 25% de las remuneraciones del trabajador, con un tope de 4.75 salarios mínimos mensuales. En este caso, ya no se trataría estrictamente de un componente variable de la remuneración, sino de un pago adicional al salario en una cantidad fija (que para los salarios más bajos equivalente a tres salarios mensuales y a partir de cierto nivel será de 4.75 salarios mínimos). En la práctica, la gran mayoría de las empresas en Chile aplican el artículo 50 y, por lo tanto, realizan un pago adicional equivalente a tres salarios o 4.75 salarios mínimos.

De igual modo, señaló que la aplicación del artículo 50 implica cierta forma de redistribución dado que para los salarios más bajos el

pago por gratificación será de tres salarios adicionales (25 % de la remuneración anual), mientras que para aquellos salarios que superen cierto umbral el monto que recibirán representará un porcentaje decreciente de los salarios.

Por último, el señor **Marinakis** indicó que el pago de las gratificaciones en Chile en muchos casos se prorratea en los 12 meses del año, pagándose junto a la remuneración de cada mes. Esta mecánica lleva a que no se diferencie con claridad lo que es el pago regular del salario, de las gratificaciones. Los países donde se paga un décimo tercer o décimo cuarto salario al final del año, existe una clara identificación de dicho beneficio. En el caso de Chile, al pagarse en forma mensual en cierta forma está compensando salarios bajos y, por cierto, deja de identificarse como un pago especial relacionado al desempeño de la empresa.

Por lo tanto, en su forma dominante (artículo 50), la participación en las utilidades en Chile: 1. Constituye un componente fijo más de la remuneración total; 2. Incluye cierta redistribución entre trabajadores; y, 3. En muchos casos se paga en 12 veces, junto al salario.

En este escenario, el expositor hizo presente que el proyecto de ley mantiene las dos opciones, pero establece que sólo se puede optar por pagar el 25% de los salarios si beneficia más al trabajador. Si se entiende que la empresa es la que elige entre las dos opciones, en la práctica no habrá alternativa y deberá aplicar el 30% de las utilidades en todos los casos. De esta forma, se estaría acercando nuevamente a un modelo más "puro" de participación en las utilidades en el cual sería un componente variable, que se pagaría luego de finalizado el ejercicio fiscal. Al eliminar en la práctica la opción del artículo 50, la distribución entre los trabajadores se haría en función a sus salarios, eliminando el elemento redistributivo entre trabajadores. Como también se suprime del texto el tope de 4.75 salarios mínimos, se entiende que efectivamente se busca ese objetivo.

Por lo tanto, de acuerdo al proyecto en discusión, la nueva participación en las utilidades: (i) constituye un componente variable; (ii) no incluye una redistribución entre trabajadores; y, (iii) se pagaría una vez conocidas las utilidades, pero no establece si se hace en un pago o en varios.

A modo de consideraciones finales, el señor **Marinakis** hizo presente que el sistema vigente de participación en las utilidades data del Código del Trabajo de 1931. La referencia del 30% de las utilidades líquidas como el factor a distribuir fue formulado entonces, pero con el complemento del artículo 50 que establecía en la práctica un tope. Al dismantelar el tope del artículo 50, cobra una especial relevancia determinar si el 30 % de las utilidades líquidas constituye un punto de referencia adecuado o no. Las utilidades de la empresa son la retribución que reciben los inversores por el riesgo que asumen al emprender. Corresponde analizar si el cambio propuesto altera sustantivamente dicha retribución. Esta es materia especializada de tributaristas.

Asimismo, continuó, considerando que a partir de la modificación propuesta se vuelve a un esquema en que la participación constituye un componente variable de la remuneración, resulta importante discutir el rol de dichos componentes en la remuneración total de un trabajador. Sin embargo, informó que en general, se entiende que el salario de un trabajador debería ser relativamente estable y no exponerse a importantes fluctuaciones, pues, con esos recursos el trabajador debe cubrir una serie de gastos regulares. Más aún, siguió, se entiende que el riesgo de una inversión es responsabilidad del empresario y que la remuneración de los trabajadores no debería estar sujeta a dicho riesgo. De tal forma, el componente variable de la remuneración debería representar un porcentaje limitado de la remuneración total. El esquema vigente de alguna manera contempla esta perspectiva cuando establece como alternativa que se pague un 25% de la remuneración anual, lo que equivale a 3 salarios mensuales. Al respecto, señaló que sería oportuno discutir si ese porcentaje resulta adecuado o no.

A su vez, manifestó el señor **Marinakis**, si bien en la actualidad la mayor parte de las empresas pagan gratificaciones (aplicando el artículo 50), al hacerlo en forma mensual en la práctica no se diferencia del salario. De hecho, se podría entender que en cierta forma complementa los bajos salarios. La regularidad en los pagos mes a mes, en montos iguales, se asimilan más al salario que a un componente adicional.

En este escenario, el expositor señaló que el proyecto de modificación plantea que tiene por objeto mejorar la distribución de la riqueza, y una mayor participación de los trabajadores en las utilidades aumentaría la parte que ellos perciben frente al capital. No obstante lo anterior, las utilidades son muy diferentes según tipo de empresa y tienden a estar concentradas en las empresas más modernas, por lo que sería muy probable que a través de este mecanismo mejore las remuneraciones totales de los trabajadores de estas empresas, aumentando las diferencias con el resto.

De igual modo, el representante de la OIT, expresó que también se podría analizar cómo se distribuyen las utilidades entre los trabajadores de una misma empresa, pues, en la medida que se haga en función de los salarios percibidos, favorecerá más a los que tienen salarios más altos. Al respecto, sostuvo que algunos sistemas establecen que una parte de las utilidades a distribuir (en general, la mitad) se distribuyan por igual entre todos los trabajadores (favoreciendo así a los trabajadores de salario más bajo) y el resto en función de los salarios percibidos. De esta forma se estaría reduciendo los diferenciales en la remuneración total de los trabajadores.

Para finalizar, el señor **Marinakis** señaló que en las discusiones que han tenido lugar en la Comisión se ha planteado la posibilidad de exceptuar a las pequeñas y micro empresas de los cambios que se vaya a implementar, entendiendo que para éstas podría resultar muy oneroso. Si bien esto puede ser cierto, aseveró, establecer un régimen especial para las micro y pequeñas empresas en esta materia de un modo que no explicita suficientemente su excepcionalidad y motivo, pudiera estimular a futuro sucesivas diferenciaciones en otras regulaciones laborales. Esto podría dar paso a regímenes laborales diferenciados o modulares siendo que, como lo

dispone el Código del Trabajo de Chile, y asimismo cualquier legislación laboral de la región, “las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regirán por este Código y por sus leyes complementarias”, por lo que las excepciones a este principio general de aplicación son de reserva legal y, naturalmente, de interpretación restrictiva.

Por su parte, el diputado señor **Eguiguren**, junto con agradecer las exposiciones del día de hoy y a las demás que se han llevado a cabo a propósito del proyecto que se encuentra en estudio, destacó que en muchas de ellas existe concordancia respecto de que el objetivo del proyecto es loable y que hay que abordarlo, sin embargo, la iniciativa, tal cual está planteada, no lograría establecer los beneficios que se proponen, tanto para los trabajadores como al mundo laboral y empresarial, por tanto, hay que buscar nuevos mecanismos o medidas para lograr el objetivo propuesto a través de indicaciones.

A la vez, el diputado señor **Molina** sostuvo que se debe conseguir que, sobre las utilidades y resultados de la empresa, se refleje el esfuerzo de los trabajadores y ese esfuerzo se refleje en el bolsillo de los trabajadores, de una manera justa, sin diferencias entre trabajadores y tomando en cuenta el momento de la economía, particularmente por las pequeñas y medianas empresas.

El diputado señor **Jiménez** aseveró que cuando el trabajador se siente parte del crecimiento de la empresa, la productividad aumenta, por tanto, el trabajador debe ser parte del éxito final de la empresa a través de la repartición de utilidades. En este escenario, expresó que los cambios que se realicen al sistema de gratificaciones se deben hacer de manera justa, de forma equilibrada y sin perjudicar a nadie, dado lo anterior, anuncio que presentará una propuesta que irá en esa línea.

#### **IX.- DISCUSION PARTICULAR.**

La Comisión inició la discusión particular del proyecto en Informe el día **26 de julio** recién pasado, con la participación de los señores **Patricio Melero Abaroa**, Ministro del Trabajo y Previsión Social; **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo; **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Cartera de Estado, y de la señora **Silvia Leiva Parra**, Coordinadora de Política Laboral del Ministerio de Hacienda.

**“ARTÍCULO ÚNICO:** *Modifíquese el Código del Trabajo en el siguiente sentido:*

*1.- Suprímase en la parte final del Artículo 47, la frase “, incluidos los que no tengan derecho”.*

*2.- Modifíquese el Art. 50 del Código del Trabajo, en el siguiente tenor:*

1.- Incorpórese a continuación de la expresión “obtuviere” y antes del punto seguido, la siguiente frase “siempre que acredite que corresponde a una suma mayor para el trabajador.”

2.- Suprímase la oración “En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales.”.

**-- El diputado señor Jiménez presentó las siguientes indicaciones:**

**1.-** Para sustituir el numeral 1 del artículo único, por el siguiente:

“1.- Para reemplazar el artículo 47 por el siguiente:

“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 a los siguientes porcentajes de dichas utilidades o excedentes:

A) Ocho por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 2.400 unidades de fomento e inferior a 25.000 unidades de fomento.

B) Diez por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 25.000 unidades de fomento e inferior a 100.000 unidades de fomento.

C) Quince por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 100.000 unidades de fomento.

La utilidad líquida a repartir se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo por trabajador equivalente a la suma de veinte ingresos mínimos mensuales. No aplicará esta obligación respecto del personal que esté dotado de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes.

Las empresas con menos de dos años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos sólo estarán obligadas al pago señalado en el artículo 50.”.

**2.-** Para reemplazar el numeral 2, por el siguiente:

“2.- Para modificar el artículo 48 de la siguiente forma:

a) Para agregar en el inciso primero, a continuación de la primera vez que aparece la palabra “utilidad”, la expresión “líquida”.

b) Para eliminar en su inciso primero, la oración “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”, y

el punto y coma (;) que le antecede, el que se reemplaza por un punto aparte (.).”.

**3.- Para agregar el siguiente numeral 3, nuevo:**

“3.- Para modificar el artículo 49, sustituyendo la oración que se ubica antes del primer punto seguido, por la siguiente:

“Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones.”.

**4.- Para agregar el siguiente numeral 4, nuevo:**

“4.- Para reemplazar el artículo 50 por el siguiente:

“Artículo 50. El empleador deberá abonar o pagar mensualmente a sus trabajadores el veinticinco por ciento de la respectiva remuneración devengada, por concepto de gratificación fija; dichas sumas se imputarán a la gratificación variable establecida en el artículo 47. Si la utilidad final a repartir al trabajador fuere igual o inferior a la suma de lo pagado al trabajador mensualmente por este concepto, se entenderá cumplida ya la obligación señalada en dicha norma.

El abono o pago señalado en el inciso anterior no excederá de seis ingresos mínimos mensuales al año.

Con todo, las empresas cuya facturación sea inferior a UF 2.400 anuales, entenderán cumplida la obligación de pagar gratificaciones señalada en el artículo 47, efectuando el abono o pago señalado en el inciso primero de este artículo.”.

**5.- Para agregar el siguiente numeral 5, nuevo:**

“5.- Para reemplazar el artículo 52 por el siguiente:

“Artículo 52.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios, o cuyos contratos terminaren antes de la determinación de la utilidad líquida a repartir en el respectivo ejercicio, tendrán derecho solamente al abono o pago mensual señalado en el artículo 50 que se les hubiere efectuado por concepto de gratificación legal.”.

**6.- Para agregar el siguiente numeral 6, nuevo:**

“6.- El Consejo Superior Laboral, creado en la Ley 20.940, con la información y antecedentes que podrá recabar de la Dirección del Trabajo, del Servicio de Impuestos Internos y del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, deberá emitir a partir del segundo año de vigencia de la presente ley, un informe sobre la evolución de su cumplimiento, su impacto sectorial y regional, así como sobre las recomendaciones que sean pertinentes de hacer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la mantención en vigencia o modificación de una o más de sus normas y otras medidas administrativas que sean conducentes a mejorar el cumplimiento de sus contenidos.”.

*7.- Para agregar el siguiente artículo transitorio:*

*“Artículo transitorio.- La presente ley comenzará a regir a contar del primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.”.*

El diputado señor **Jiménez** (Presidente), en relación a las indicaciones presentadas, manifestó que se trata de una propuesta equilibrada para perfeccionar el Código del Trabajo en esta materia. Al respecto, y específicamente en cuanto al artículo 50, señaló que en la actualidad se paga gratificaciones por el 25% del sueldo anual de cada trabajador. Eso se mantiene, pero dicha norma dispone de un tope de 4,75 veces el ingreso mínimo mensual y el cambio es subir dicho guarismo a 6, haciéndolo obligatorio.

Asimismo, en cuanto a las modificaciones propuestas al artículo 47, señaló que los porcentajes se adecuan en base a la evidencia comparada. En este marco, el señor **Jiménez** informó que las indicaciones promueven, mediante cuatro tramos de empresas, los siguientes porcentajes de pago de gratificaciones: las microempresas, que son las que facturan hasta 2.400 UF, queden exentas de pagar un porcentaje de gratificación; las pequeñas con un 8%; a las medianas, con un 10%; y a las grandes, con un 15%, todas sin descontar el capital propio.

De igual modo, precisó que en este caso se estableció un tope de 20 ingresos mínimos mensuales; además, si hubiera utilidades de las empresas a repartir, esto descontaría lo que ya se pagó en el artículo 50 por gratificación.

En relación a otras medidas, el diputado señor **Jiménez** (Presidente) explicó que a las empresas nuevas se les otorga un plazo de dos años para adecuarse a este sistema. De igual manera, no se incluyó a los ejecutivos que tienen sus propios contratos y condiciones diferentes a otros trabajadores.

A su turno, el Ministro señor **Melero**, sostuvo que la Comisión, en conjunto con las audiencias recibidas, han ido ilustrado la importancia de revisar la forma en que se pagan o se comparten la utilidades y la necesidad de introducir cambios, tomando en evidencia lo que se ha hecho internacionalmente.

En cuanto a las propuestas, señaló que las modificaciones a los porcentajes pueden tener ajustes diferentes, pues se debe medir el impacto que esta medida puede tener en la competitividad de las empresas y los efectos en la economía.

En ese sentido, el señor Ministro manifestó su preocupación por lo que cree un sistema de pago de gratificaciones que no queda sujeto a que haya utilidad o no. Al respecto señaló que pareciera ser que esto es a todo evento, incluso si no hay utilidad, y, a su juicio, eso es un punto que debe estar sujeto a que haya utilidad.

Por otro lado, destacó el rol que se le asigna al Consejo Superior Laboral en términos de emitir informes sobre la evolución del cumplimiento de la normativa y su impacto sectorial y regional. También respecto de las recomendaciones que pueda hacer al Ministerio del Trabajo para su mantención o modificación. Al respecto, señaló que es una buena iniciativa, dado que valida al Consejo, anunciando su eventual patrocinio a la disposición, al ser una materia de iniciativa del Ejecutivo.

A continuación, el Subsecretario señor **Arab**, en primer término, expresó que las indicaciones van en línea de lo señalado por los expositores en las audiencias que se desarrollaron en la Comisión.

En seguida, solicitó al autor de las indicaciones, aclarar si las gratificaciones están garantizadas a todo evento independiente a si la empresa tuvo o no utilidades; asimismo, sugirió revisar los porcentajes respecto del pago por tamaño de empresa, porque podría provocar un desincentivo a crecer por parte de las empresas, pues crecer significaría un costo adicional, y revisar los mismos porcentajes, porque estos están sobre el promedio de países de la OCDE; además, en cuanto al tope anual de 20 ingresos mínimos mensuales que se está estableciendo, solicitó que se expliqué el motivo de dicho tope y por qué se llegó al mencionado guarismo; y, respecto a los impactos que genere esta norma en cuanto a empresas que son intensivas en capital y otras que son intensivas en personas, pues, este proyecto no se hace cargo de eventuales distorsiones que se produzcan en consideración a los distintos tipos de empresas.

El diputado señor **Jiménez** (Presidente), en cuanto al tope de los 20 ingresos mínimos mensuales, señaló que dicho tope busca justamente que no se provoquen distorsiones en el mercado laboral. Respecto a si las gratificaciones están garantizadas a todo evento, hizo presente que en la actualidad la gran mayoría de las empresas pagan gratificaciones, sin saber si obtendrán utilidades o no, por tanto, los propios empleadores han hecho esta práctica y los trabajadores lo consideran como un derecho adquirido, y en caso de que hubiere utilidades, estas se descontaran en base a lo pagado por el artículo 50.

Por su parte, la señora **Leiva**, doña Silvia, Coordinadora de Política Laboral del Ministerio de Hacienda, señaló que, desde la Cartera de Hacienda, se solicitó una serie de información al Servicio de Impuestos Internos, relativa a las empresas, en relación con el proyecto de ley y sus indicaciones, para así conocer el impacto que se podría generar al mercado laboral y a la competitividad de las empresas.

El diputado señor **Molina** se refirió al sistema de medición de las empresas, señalando que se comete un error grave, pues no se les mide por patrimonio, sino que por venta o número de trabajadores. Al respecto sostuvo que se debe agregar un componente más para entender sí habrá diferencias entre ellas, para los efectos de repartir utilidades. En tal plano, consideró que se podría desincentivar el crecimiento.

El diputado señor **Barros** expresó su preocupación respecto a la cifra de 2400 UF propuesta, puesto que mucha gente vende esa cifra al año siendo muy pequeñas y, además, con un uso intensivo de mano de obra para llegar a esos niveles de venta.

La Comisión continuó la discusión particular del proyecto en Informe en su sesión del día **9 de agosto** último, con la participación de los señores **Patricio Melero Abaroa**, Ministro del Trabajo y Previsión Social; **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo, y de don **Francisco Del Río Correa**, asesor legislativo de dicha Cartera de Estado, adoptando en su transcurso, respecto de su articulado, los acuerdos siguientes:

**-- Los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum presentaron indicación para sustituir la expresión “Artículo Único” por “Artículo 1º”, sustituyendo a su vez el numeral 1), por el siguiente:**

*“1.- Para reemplazar el artículo 47 por el siguiente:*

*“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 a los siguientes porcentajes de dichas utilidades o excedentes:*

*A) Cinco por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 5.000 unidades de fomento e inferior a 25.000 unidades de fomento.*

*B) Ocho por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 25.000 unidades de fomento e inferior a 100.000 unidades de fomento.*

*C) Diez por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 100.000 unidades de fomento.*

*La utilidad líquida a repartir anualmente se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo anual por trabajador equivalente a la suma de diez Ingresos Mínimos Mensuales.*

*En todo caso, el empleador deberá abonar al trabajador durante el respectivo ejercicio comercial, el porcentaje de remuneraciones señalado en el artículo 50 y en conformidad al mismo. Las sumas abonadas serán imputables a la gratificación final que se deba pagar en cumplimiento de este artículo.”*

El diputado señor **Barros**, coautor de la indicación, hizo presente que la indicación busca establecer un reparto diferenciado de utilidades según tamaño de empresas. Con todo, las principales diferencias con una indicación del señor Jiménez, enunciada en la sesión pasada, se deben a

los cambios en los guarismos propuestos en su primer inciso, por un lado, bajando el porcentaje de la repartición de utilidades, y, por otro lado, estableciendo que aquellas empresas que tengan desde una facturación anual igual o superior a 5.000 unidades de fomento, quedan afectas a los porcentajes que en la indicación se señala.

El Ministro señor **Melero** manifestó que la iniciativa de subir el tramo, de 2400 a 5000 UF, es positivo pues así no se va a perjudicar a los trabajadores de las empresas más pequeñas.

El señor **Del Rio** acotó que, en base a esta indicación y a la del diputado señor Jiménez, los trabajadores de la micro y pequeñas empresas no verían rebajada la gratificación que otorga el artículo 50 del Código del Trabajo.

El Subsecretario señor **Arab** expresó que los guarismos propuestos son los adecuados en atención a las audiencias recibidas y a la experiencia internacional.

**-- Sometida a votación, fue rechazada por 5 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-, y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián y **Molina**, don Andrés. En contra lo hicieron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel).

**-- El diputado señor Jiménez presentó indicación para sustituir el numeral 1 del artículo único, por el siguiente:**

*"1.- Para reemplazar el artículo 47 por el siguiente:*

*"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 a los siguientes porcentajes de dichas utilidades o excedentes:*

*A) Ocho por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 2.400 unidades de fomento e inferior a 25.000 unidades de fomento.*

*B) Diez por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 25.000 unidades de fomento e inferior a 100.000 unidades de fomento.*

*C) Quince por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 100.000 unidades de fomento.*

*La utilidad líquida a repartir se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo por*

*trabajador equivalente a la suma de veinte ingresos mínimos mensuales. No aplicará esta obligación respecto del personal que esté dotado de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes.*

*Las empresas con menos de dos años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos sólo estarán obligadas al pago señalado en el artículo 50.”.*

El diputado señor **Jiménez** (Presidente) aclaró que la rebaja del porcentaje de utilidades a repartir de un 30% a un 15%, propuesto, es sin descuento del capital propio.

**-- Sometida a votación, fue aprobada por 6 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votó la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-, y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián y **Molina**, don Andrés.)

**-- Los diputados señores Barros, Jiménez, Molina y Sauerbaum presentaron indicación para reemplazar el numeral 2, por el siguiente:**

*“2.- Para modificar el artículo 48 de la siguiente forma:*

*a) Para agregar en el inciso primero, a continuación de la primera vez que aparece la palabra “utilidad”, la expresión “líquida”.*

*b) Para eliminar en su inciso primero, la oración “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”, y el punto y coma (;) que le antecede, el que se reemplaza por un punto aparte (.).”.*

**-- Sometida a votación fue aprobada por 11 a favor, ninguno en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-; **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel).

**Nuevo numeral 3**

Se presentaron las siguientes indicaciones:

**-- Del diputado señor Jiménez para agregar el siguiente numeral 3, nuevo:**

*“3.- Para modificar el artículo 49, sustituyendo la oración que se ubica antes del primer punto seguido, por la siguiente:*

*“Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones.”.*”.

El diputado señor **Jiménez** (Presidente) remarcó la importancia de que quede establecida la expresión “utilidad líquida”, pues esa es la utilidad real.

**-- De los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum para agregar el siguiente numeral 3, nuevo:**

*“3.- Para modificar el artículo 49, de la siguiente forma:*

a) *Para sustituir la oración que se ubica antes del primer punto seguido, por la siguiente:*

*“Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para ello.”*

b) *Para agregar a continuación de la última vez que aparece la expresión “utilidad”, la expresión “líquida”.*”.

La Comisión acordó someter a votación el texto de la indicación del señor Jiménez agregándole el literal b) de la indicación de los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum.

**-- Sometida a votación, en la forma indicada, fue aprobada por 11 a favor, ninguno en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-; **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel).

#### **Nuevo numeral 4**

Se presentaron las siguientes indicaciones:

**-- Del diputado señor Jiménez para agregar el siguiente numeral 4, nuevo:**

*“4.- Para reemplazar el artículo 50 por el siguiente:*

*“Artículo 50. El empleador deberá abonar o pagar mensualmente a sus trabajadores el veinticinco por ciento de la respectiva remuneración devengada, por concepto de gratificación fija; dichas sumas se imputarán a la gratificación variable establecida en el artículo 47. Si la utilidad final a repartir al trabajador fuere igual o inferior a la suma de lo pagado al*

*trabajador mensualmente por este concepto, se entenderá cumplida ya la obligación señalada en dicha norma.*

*El abono o pago señalado en el inciso anterior no excederá de seis ingresos mínimos mensuales al año.*

*Con todo, las empresas cuya facturación sea inferior a UF 2.400 anuales, entenderán cumplida la obligación de pagar gratificaciones señalada en el artículo 47, efectuando el abono o pago señalado en el inciso primero de este artículo.”.”.*

**-- De los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum para agregar el siguiente numeral 4, nuevo:**

*“4.- Para reemplazar el artículo 50 por el siguiente:*

*“Artículo 50. Los establecimientos, empresas y cooperativas señalados en el artículo 47 que tengan una facturación anual inferior a 5.000 unidades de fomento, y aquellas con menos de dos años de operaciones ante el Servicio de Impuestos Internos, deberán pagar anualmente a cada trabajador una gratificación legal equivalente al veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un límite de cinco Ingresos Mínimos Mensuales en el año.*

*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.”*

El diputado señor **Jiménez** (Presidente), hizo presente que la principal diferencia entre ambas indicaciones es el tope propuesto, pues, la de los diputados Barros, Molina y Sauebaum, proponen aumentar el tope, que establece el artículo 50 del Código del Trabajo, a 5 ingresos mínimos mensuales, en cambio, la de su autoría, plantea aumentarlo a 6 ingresos mínimos mensuales.

**-- Sometida a votación la indicación del diputado señor Jiménez, fue aprobada por 6 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votó la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-, y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián y **Molina**, don Andrés.)

En consecuencia, la indicación de los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum, por ser incompatible con la aprobada no se sometió a votación.

#### **Nuevo numeral 5**

Se presentaron las siguientes indicaciones:

-- **Del diputado señor Jiménez para agregar el siguiente numeral 5, nuevo:**

*“5.- Para reemplazar el artículo 52 por el siguiente:*

*“Artículo 52.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios, o cuyos contratos terminaren antes de la determinación de la utilidad líquida a repartir en el respectivo ejercicio, tendrán derecho solamente al abono o pago mensual señalado en el artículo 50 que se les hubiere efectuado por concepto de gratificación legal.”*”

-- **De los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum para agregar el siguiente numeral 5, nuevo:**

*“5.- Para reemplazar el artículo 52 por el siguiente:*

*“Artículo 52.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar la respectiva anualidad tendrán derecho a la gratificación establecida en el artículo 50 en proporción a los meses trabajados.”*

El señor **Del Río** manifestó que ambas indicaciones son similares y apuntan a un mismo sentido, es decir, establecer que el trabajador no perderá el derecho a obtener su gratificación proporcional por el hecho de haber dejado la empresa durante el ejercicio de un año comercial.

-- **Sometida a votación la indicación del diputado señor Jiménez, fue aprobada por 6 votos a favor, 3 en contra y 2 abstenciones.**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votó la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-, y los diputados señores **Eguiguren**, don Francisco y **Molina**, don Andrés. Se abstuvieron los diputados señores **Barros**, don Ramón y **Labbé**, don Cristián).

En consecuencia, la indicación de los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum, por ser incompatible con la aprobada no se sometió a votación.

## **Nuevo artículo 2**

Se presentó la siguiente indicación:

-- **De los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum para agregar el siguiente artículo 2° nuevo:**

*“Artículo 2°.- Durante el mes siguiente a aquel en que se cumplan tres años desde la entrada en vigencia de la ley, y con base en la información y antecedentes que se podrá recabar de la Dirección del Trabajo, del Servicio de Impuestos Internos y del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, el Consejo Superior Laboral creado por la ley N° 20.940, deberá emitir un informe de evaluación de los efectos de esta ley, el que incluirá un análisis de su impacto a nivel sectorial y regional, y propondrá la mantención o*

*la modificación de todas o parte de sus disposiciones y otras medidas administrativas, si corresponde, con el fundamento respectivo. El informe señalado deberá ser remitido al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y publicado en la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.*

El diputado señor **Barros** señaló que, mediante la presente indicación, se propone que el Consejo Superior Laboral, a partir del tercer año de vigencia de la ley, deba emitir un informe sobre la evolución de su cumplimiento, pues, a su juicio, dos años es un plazo muy breve para realizar una evaluación de la ley.

En la misma línea, el señor **Del Río** expresó que comparar dos ejercicios comerciales resultaría más útil con el objeto de comparar uno con otro, para establecer, por ejemplo, si los defectos del primer ejercicio comercial se pudieron subsanar con el segundo.

**-- Sometida a votación, fue rechazada por 5 votos a favor, 1 en contra y 5 abstenciones.**

(Votaron a favor la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-, y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Labbé**, don Cristián y **Molina**, don Andrés. En contra lo hizo el diputado señor **Saavedra**, don Gastón. Se abstuvieron las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro y **Silber**, don Gabriel).

### **Nuevo numeral 6**

**-- El diputado señor Jiménez presentó indicación para agregar el siguiente numeral 6, nuevo:**

*“6.- El Consejo Superior Laboral, creado en la Ley 20.940, con la información y antecedentes que podrá recabar de la Dirección del Trabajo, del Servicio de Impuestos Internos y del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, deberá emitir a partir del segundo año de vigencia de la presente ley, un informe sobre la evolución de su cumplimiento, su impacto sectorial y regional, así como sobre las recomendaciones que sean pertinentes de hacer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la mantención en vigencia o modificación de una o más de sus normas y otras medidas administrativas que sean conducentes a mejorar el cumplimiento de sus contenidos.”.*

El diputado señor **Saavedra** estimó que, si la ley o su aplicación adolece de defectos, lo adecuado es que se pueda corregir o enmendar en el tiempo más breve posible, por consiguiente, el plazo de 2 años, tal como lo establece la indicación del diputado señor Jiménez, es lo pertinente.

**-- Sometida a votación fue aprobada, como nuevo artículo 2°, por 9 votos a favor, 2 en contra y ninguna abstención**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-; **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Labbé**, don Cristián; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel. En contra votaron los diputados señores **Barros**, don Ramón y **Molina**, don Andrés).

### Artículo transitorio

Se presentaron las siguientes indicaciones:

-- **Del diputado señor Jiménez para agregar el siguiente artículo transitorio:**

*“Artículo transitorio.- La presente ley comenzará a regir a contar del primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.”.*

-- **De los diputados señores Barros, Molina y Sauerbaum para agregar el siguiente artículo transitorio nuevo:**

*“Artículo transitorio.- La presente ley comenzará a regir a contar del primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.*

*Con todo, en el caso de aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo o instrumento colectivo estableciere el pago de una gratificación convencional superior a la que resultare de la aplicación de las normas de la presente ley, dicha gratificación regirá hasta el término del referido contrato, salvo acuerdo en contrario de las partes.”.*

El diputado señor **Barros** hizo presente que el primer inciso de la indicación de su autoría es idéntico al presentado por el diputado señor Jiménez, sin embargo, su indicación agrega un inciso segundo con el fin de proteger a aquellos trabajadores que cuenten con un acuerdo vigente en cuanto al sistema de pago de gratificaciones, para que así no se cambie lo acordado.

-- **Sometida a votación esta última indicación, fue aprobado por 11 a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

(Votaron a favor las diputadas señoras **Ossandón**, doña Ximena -en reemplazo del diputado señor Sauerbaum-; **Sandoval**, doña Marcela y **Sepúlveda**, doña Alejandra y los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labra**, don Amaro; **Labbé**, don Cristián; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón y **Silber**, don Gabriel).

En consecuencia, la indicación del diputado señor Jiménez, por ser incompatible con la aprobada, no se sometió a votación.

-----

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de

Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente:

## **“PROYECTO DE LEY**

**“ARTÍCULO 1°.-** Modifíquese el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

**1.-** Para reemplazar el artículo 47 por el siguiente:

“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 a los siguientes porcentajes de dichas utilidades o excedentes:

A) Ocho por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 2.400 unidades de fomento e inferior a 25.000 unidades de fomento.

B) Diez por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 25.000 unidades de fomento e inferior a 100.000 unidades de fomento.

C) Quince por ciento, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 100.000 unidades de fomento.

La utilidad líquida a repartir se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un máximo por trabajador equivalente a la suma de veinte ingresos mínimos mensuales. No aplicará esta obligación respecto del personal que esté dotado de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes.

Las empresas con menos de dos años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos sólo estarán obligadas al pago señalado en el artículo 50.”.

**2.-** Para modificar el artículo 48 de la siguiente forma:

a) Para agregar en el inciso primero, a continuación de la primera vez que aparece la palabra “utilidad”, la expresión “líquida”.

b) Para eliminar en su inciso primero, la oración “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”, y el punto y coma (;) que le antecede, el que se reemplaza por un punto aparte (.)”.

**3.-** Para modificar el artículo 49, de la siguiente forma:

a) Para sustituir la oración que se ubica antes del primer punto seguido, por la siguiente:

“Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones.”.

b) Para agregar a continuación de la última vez que aparece la expresión “utilidad”, la expresión “líquida”.

**4.-** Para reemplazar el artículo 50 por el siguiente:

“Artículo 50. El empleador deberá abonar o pagar mensualmente a sus trabajadores el veinticinco por ciento de la respectiva remuneración devengada, por concepto de gratificación fija; dichas sumas se imputarán a la gratificación variable establecida en el artículo 47. Si la utilidad final a repartir al trabajador fuere igual o inferior a la suma de lo pagado al trabajador mensualmente por este concepto, se entenderá cumplida ya la obligación señalada en dicha norma.

El abono o pago señalado en el inciso anterior no excederá de seis ingresos mínimos mensuales al año.

Con todo, las empresas cuya facturación sea inferior a UF 2.400 anuales, entenderán cumplida la obligación de pagar gratificaciones señalada en el artículo 47, efectuando el abono o pago señalado en el inciso primero de este artículo.”.

**5.-** Para reemplazar el artículo 52 por el siguiente:

“Artículo 52.- Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios, o cuyos contratos terminaren antes de la determinación de la utilidad líquida a repartir en el respectivo ejercicio, tendrán derecho solamente al abono o pago mensual señalado en el artículo 50 que se les hubiere efectuado por concepto de gratificación legal.”.

**Artículo 2°.-** El Consejo Superior Laboral, creado en la Ley 20.940, con la información y antecedentes que podrá recabar de la Dirección del Trabajo, del Servicio de Impuestos Internos y del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, deberá emitir a partir del segundo año de vigencia de la presente ley, un informe sobre la evolución de su cumplimiento, su impacto sectorial y regional, así como sobre las recomendaciones que sean pertinentes de hacer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la mantención en vigencia o modificación de una o más de sus normas y otras medidas administrativas que sean conducentes a mejorar el cumplimiento de sus contenidos.

**Artículo transitorio.-** La presente ley comenzará a regir a contar del primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Con todo, en el caso de aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo o instrumento colectivo estableciere el pago de una gratificación convencional superior a la que resultare de la aplicación de las normas de la presente ley, dicha gratificación regirá hasta el término del referido contrato, salvo acuerdo en contrario de las partes.”.

-----

**SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON TUCAPEL JIMENEZ FUENTES.**

**SALA DE LA COMISIÓN**, a 9 de agosto de 2021.

Acordado en sesiones de fechas 9 de marzo, 1, 15, 22 y 29 de junio, 5, 19 y 26 de julio y 9 de agosto de 2021, con asistencia de las diputadas señoras **Sandoval**, doña Marcela; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Labbe**, don Cristian; **Labra**, don Amaro; **Molina**, don Andrés; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank, y **Silber**, don Gabriel.

**Pedro N. Muga Ramírez**  
Abogado, Secretario de la Comisión