

**Informe 1**

**GRATIFICACIONES EN CHILE: FUNCIONAMIENTO, DISTORSIONES Y VÍAS DE  
REFORMA.**

**Mario D. Velásquez Pinto.**

Santiago de Chile, diciembre de 2019.

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN Y RESULTADOS.....	3
II.	EL SISTEMA DE GRATIFICACIONES DE CHILE .....	4
1.	Contexto histórico de las Gratificaciones.....	5
2.	La regulación vigente. ....	5
3.	Tres aspectos críticos del sistema.....	8
III.	CONCLUSIONES Y VÍAS DE PROPUESTAS.....	13

## I. INTRODUCCIÓN Y RESULTADOS.

Analizar el funcionamiento del sistema de gratificaciones en el país, se fundamenta por la necesidad de generar mecanismos objetivos que permitan vincular el pago al trabajo con los resultados de las empresas. Las gratificaciones constituyen un componente de los salarios, pero tienen la propiedad de generar una fuente de ingresos que vincule su desempeño con los resultados de las empresas.

Dichos pagos forman parte de la remuneración total de los trabajadores, pero a diferencia de lo que ocurre con el salario base u otras bonificaciones que se pagan en forma regular (un salario adicional por año o el pago de vacaciones, por ejemplo) o que dependen de las características individuales (como la antigüedad del trabajador en la empresa), sólo se materializan si las ganancias efectivamente se concretan. En caso contrario, no se realiza pago alguno por este concepto. Por lo tanto, este componente variable de la remuneración total es un instrumento de ajuste automático de los costos laborales, que puede otorgar mayor capacidad de adaptación a una empresa ante fluctuaciones en la demanda de su producto y contribuir, de este modo, a evitar despidos innecesarios, aliviando así el proceso de ajuste.

La información disponible muestra que los salarios en el país son bajos y que han permanecido en dicha condición sin que muestren una relación con el crecimiento de la economía ni con los resultados de las empresas. En el Cuadro 1 se presenta información de la más reciente Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE para 2018 y se observa que, prácticamente, 7 de cada 10 trabajadores en Chile gana menos de \$550.000 líquidos. Esta situación no es una característica de los asalariados que se desempeñan en las micro y pequeñas empresas, sino que la misma fuente de información muestra un 39,6% de tales trabajadores son contratados por la Gran Empresa y que un 17,1% opera en empresas medianas.

**Cuadro 1: Distribución general de los ingresos de la Ocupación Principal.**

Tramos de ingresos	N° de trabajadores	% Total	% Acumulado
Menor o igual a 250000	2.047.114	25,4%	25,4%
250001 - 400000	2.234.154	27,7%	53,1%
400001 - 550000	1.277.500	15,8%	68,9%
550001 - 750000	876.564	10,9%	79,8%
750001 - 900000	459.763	5,7%	85,5%
900001 - 1000000	195.756	2,4%	87,9%
1000001 - 1500000	479.890	6,0%	93,9%
1500001 o más	492.411	6,1%	100,0%
Total	8.063.152	100,0%	

Fuente: Durán y Kremerman (2019).

La posibilidad de vincular una parte significativa de las remuneraciones totales a las utilidades de las empresas puede llevar a un aumento del empleo y a una reducción de las presiones inflacionarias de los salarios. En efecto, ello puede estimular nuevas contrataciones, ya que reduce

tanto el riesgo empresarial como el costo de las nuevas contrataciones que participarán del monto total de utilidades en una proporción preestablecida. Y respecto de la inflación, se restringen las causas salariales de la inflación.

Adicionalmente, dicho vínculo tiene el potencial de favorecer tanto el aumento de la productividad, aunque éste parece ser moderado y sólo observable al momento de iniciar su aplicación, así como promover una mayor identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa y, de paso, constituirse en un factor que contribuya al propio aumento de dichas utilidades. Su principal desventaja, en cambio, radica en que hay factores importantes que no están bajo el control de los trabajadores, como las decisiones de la dirección de la empresa o los factores macroeconómicos que inciden en los resultados.

En definitiva, el efecto esperado de un mecanismo de estas características resulta especialmente relevante en Chile, como un elemento adicional para el incrementar el pago al trabajo y reducir el riesgo empresarial, en un contexto de bajas remuneraciones y de limitada cobertura de la negociación colectiva. Si bien este esquema existe en el país, la evidencia disponible sugiere que sus ventajas no están siendo aprovechadas en la práctica lo que genera un espacio para su perfeccionamiento.

## II. EL SISTEMA DE GRATIFICACIONES DE CHILE.

De la experiencia comparada es posible identificar dos tipos de sistemas: los de régimen obligatorio y los voluntarios. Los primeros se desarrollan al amparo de normas legales que reglamentan la participación “financiera” de los trabajadores en las ganancias o utilidades de las empresas, mientras que los segundos lo hacen a través de esquemas concertados entre organizaciones sindicales y las empresas, o bien, unilateralmente a través de políticas corporativas de cada compañía.

Económicamente, las gratificaciones se conciben como un mecanismo distributivo de los ingresos, en el cual una parte de las rentas empresariales son traspasadas hacia los trabajadores. Legalmente, el Código del Trabajo define el concepto como: “la participación de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador” (Artículo 42).

Desde esta perspectiva, los dueños del capital y el propio Fisco también tienen sus propios mecanismos de participación. En el caso de los dueños, la participación se asegura estatutariamente vía escritura pública al momento de constituir la sociedad. En el caso de las Sociedades Anónimas, lo anterior se materializa en el pago de los dividendos por la tenencia de los títulos accionarios (Ley 18.406). Para el Estado, su participación se hace efectiva a través del impuesto a la renta (25% de las utilidades, que corresponde la tasa general del Impuesto de Primera Categoría en el caso chileno) y, finalmente, para los trabajadores mediante las gratificaciones.

## 1. Contexto histórico de las Gratificaciones.

El origen de las gratificaciones en Chile se remonta a la Ley 4.059 de los Empleados Particulares de 1924 (y por tanto no incluye a los obreros<sup>1</sup>), y en su Artículo 17 señalaba que los establecimientos comerciales o industriales con más de 10 empleados debían destinar no menos de un 20% de sus utilidades líquidas anuales de cada año, a gratificar a sus empleados. En todo caso, se estableció que ésta no sería superior a un 25% del sueldo anual y que se repartiría a prorrata de los sueldos, dentro de los sesenta días siguientes al balance. Dicha Ley fue la base por la que se articularon las normas de gratificación en el primer Código del Trabajo chileno de 1931, conservando hasta 1978 la mencionada segregación de clases entre los trabajadores.

A los obreros, en cambio, se les otorgaba participación en las utilidades de la empresa sólo a través de los Sindicatos Industriales y en tal caso se establecía que las empresas que percibieren utilidades distribuirían no menos de un 10% de la utilidad líquida y que ésta, en todo caso, no sería superior a un 6% de los salarios de los obreros del sindicato.

Los sindicatos habilitados para participar en este esquema debían contar con personalidad jurídica y una antigüedad de al menos un año desde la fecha del acta de su constitución. Además, se estableció que la mitad de los fondos disponibles para estos fines se entregaba al sindicato para aplicarlos según la norma y que el resto sería distribuido por las empresas a prorrata de los salarios y de los días trabajados por los obreros sindicalizados que registraran una asistencia de, al menos, un 70% de los días hábiles o de los días trabajados efectivamente por la empresa en el año anterior.

Si se comparan las normas sobre gratificación del Código del Trabajo de 1931 y el actualmente vigente, como se presenta en el Cuadro 2, se observa que básicamente sus principales artículos permanecen vigentes.

**Cuadro 2: Gratificaciones en el Código del Trabajo de 1931 y el actual.**

Concepto	Código de 1931	Código vigente
Gratificación convencional	Artículo 144	Artículo 46
Método de pago: % de las utilidades	Artículo 146	Artículo 47
Método de pago: 25% anual	Artículo 147	Artículo 50
Modalidad de distribución	Artículo 148	Derogado
Gratificación proporcional (menos de 1 año)	Artículo 149	Artículo 52
Definición de utilidad y utilidad líquida	Artículo 150	Artículo 48
Atribuciones del SII.	Artículo 151	Artículo 49

Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2009).

## 2. La regulación vigente.

La regulación actual sobre el pago de gratificaciones en el país se encuentra contenida principalmente en el Código del Trabajo como se presenta en el Recuadro 1, y éstas son consideradas como remuneración, junto con otras modalidades. Se establece además que, si bien

<sup>1</sup> Los empleados se diferenciaban de los obreros ya que a los primeros se les asociaba con oficios de mayor esfuerzo intelectual y a los segundos con un mayor esfuerzo físico.

los empleadores y trabajadores pueden convenir un esquema sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que se establecen en las normas que se revisan a continuación.

### Recuadro 1: Normas sobre el pago de Gratificaciones del Código del Trabajo.

#### Capítulo V DE LAS REMUNERACIONES

Art. 42, letra e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

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

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

Art. 48. Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital. Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones. Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva.

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

Art. 50. El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

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

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

Fuente: Código del Trabajo.

En el Art. 47 se define el ámbito de aplicación que obliga a las empresas con fines de lucro y también a las cooperativas que deben llevar libros de contabilidad, y que obtengan utilidades líquidas están obligadas a gratificar anualmente a sus trabajadores en al menos un 30% de dichas utilidades o excedentes y que el monto de ésta para cada trabajador se determinará proporcionalmente a lo devengado por éste en el período. Hasta aquí, el diseño de lo dispuesto se corresponde con un esquema en que una fracción de la remuneración está vinculada directamente

con los resultados obtenidos por la empresa, no obstante que establece un parámetro que sirve de mínimo a distribuir, y opera siempre que los excedentes se hayan generado.

Por lo anterior, la definición de utilidad líquida adquiere una importancia crucial para el funcionamiento del mecanismo y ésta es definida en el Art. 48 en que el concepto de utilidad aplicable es el mismo que el Servicio de Impuestos Internos (SII) considera para determinar el impuesto a la renta; es decir, la que resulte de aplicar el régimen de depreciación normal del Art. 31, número 5 de la Ley sobre Impuesto a la Renta<sup>2</sup>, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores, y que para tales efectos se denomina Renta Líquida Imponible (RLI).

Al respecto, el uso de la definición señalada en principio es una ventaja para los efectos de la implementación del sistema ya que su determinación está confiada al SII, una institución especializada e independiente de la empresa, que opera con normas específicas y conocidas y, por lo tanto, no se requiere generar un registro paralelo para establecer su existencia y magnitud.

Una vez establecida la RLI, el paso siguiente es determinar la utilidad líquida y en tal caso la norma establece que para ello se deberá descontar a la utilidad (o RLI) el 10% del valor del capital propio del empleador. Así, ésta puede ser expresada como:

$$\text{Utilidad Líquida} = \text{Utilidad (RLI)} - 10\% \text{ Capital Propio.}$$

El Capital Propio, se entiende como la suma de las aportaciones hechas a la empresa por los inversores desde su fundación (capital social) más los beneficios obtenidos que no han sido distribuidos y que han pasado a formar parte de las reservas. Para estos efectos, es definido en el Art. 41 del DL 824 Ley de la Renta, y corresponde al patrimonio real invertido por los generadores de renta y corresponde a la diferencia entre los activos y pasivos del contribuyente. A los primeros, por expreso mandato de la ley, deben rebajarse aquellos valores intangibles nominales transitorios o de orden (Valores I.N.T.O) que no representen una inversión efectiva.

$$\text{Capital Propio} = \text{Activos} - \text{Valores INTO} - \text{Pasivo Exigible (corto plazo)}$$

De este modo, el Capital Propio aumenta con elevados activos fijos y bajos pasivos de corto plazo. Si éste es de una gran magnitud (por ejemplo, en empresas con grandes activos fijos), la utilidad líquida, base de reparto de las gratificaciones, se verá disminuida.

La estructura del mecanismo establecido en los Arts. 47 y 48 es relativamente similar a las consideradas en las normas que les precedieron en el tiempo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2009). En cuanto al porcentaje a repartir, por ejemplo, en el Art. 146 de 1931 y en el de 1978, se establecía uno no inferior al 20% de las utilidades líquidas. Sin embargo, en las normas desde 1982 hasta la fecha esta proporción se elevó a un 30%. En relación con el tope, en el primer caso se definió como un 25% del sueldo anual hasta un máximo de mil pesos mientras que en el segundo se

---

<sup>2</sup> Se refiere a la deducción de gastos en cuanto se relacionen con el giro del negocio. En el referido punto 5 se incluye a "Una cuota anual de depreciación por los bienes físicos del activo inmovilizado a contar de su utilización en la empresa, calculada sobre el valor neto de los bienes a la fecha del balance respectivo, una vez efectuada la revalorización obligatoria que dispone el artículo 41." Ley sobre Impuesto a la Renta.

determinó uno de 6 sueldos vitales del Departamento de Santiago. Del mismo modo, para la determinación de la utilidad líquida, el diseño es prácticamente el mismo pues incorpora el descuento de un 10% del capital propio a la Renta Líquida Imponible.

Un método alternativo al esquema analizado se define en el Art. 50 del Código del Trabajo, y es el que desvincula el pago de las gratificaciones de las utilidades de las empresas. En efecto, éste otorga la opción al empleador para pagar hasta el 25% de las remuneraciones mensuales pagadas en el ejercicio comercial con lo cual éste queda eximido de la obligación del Art. 47, sin importar si la empresa tuvo o no utilidades ni su cuantía. Además, se establece que el tope del beneficio para cada trabajador no excederá de 4,75 ingresos mínimos.

### 3. Tres aspectos críticos del sistema.

A continuación, se analizan tres aspectos del sistema de gratificaciones actual y que se tornan críticos para asegurar su adecuado funcionamiento. Estos se refieren a la utilidad líquida y al capital propio como base del cálculo de las gratificaciones desarrollados en documento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2009) y al efecto que genera en el escaso uso efectivo del instrumento como un componente de las remuneraciones vinculado con los resultados de una empresa.

#### a) Utilidad líquida.

Las empresas formales deben llevar dos tipos de contabilidad: la financiera que se utiliza para tomar decisiones y medir el rendimiento de la empresa por los accionistas, acreedores y clientes, y la tributaria que le permite cumplir con un conjunto de leyes sobre la materia (Código Tributario).

Para el presente análisis es importante tener en cuenta que el concepto del Art. 48 de “utilidad” es el de Renta Líquida Imponible (RLI) que utiliza el SII de modo que la expresión a considerar es:  $Utilidad\ Líquida = Renta\ Líquida\ Imponible\ (RLI) - 10\% \text{ Capital Propio}$  para determinar la base de gratificaciones, pero que no equivale a la “utilidad financiera” que es la interesa a los accionistas para el reparto de dividendos.

Así, como la  $RLI = Utilidad\ Financiera + Agregados - Descuentos$  la RLI y la Utilidad Financiera puede ser distintas e incluso de signos diferentes. Para efectos tributarios, la lógica es considerar como punto de partida la Utilidad Financiera y ajustar con los agregados y descuentos entre los que se incluyen la depreciación y los contratos de leasing los que operan disminuyendo la RLI.

En efecto, si una empresa se acoge al beneficio de “depreciación acelerada” (lo que implica sumar la depreciación normal y descontar un monto mayor por la acelerada) dominará un efecto negativo y por tanto la Utilidad Financiera será mayor que RLI para mantener la igualdad de la ecuación. En el caso de los activos en leasing, dado que son tratados financieramente como activos fijos y por tanto se aplica la depreciación, pero desde el punto de vista tributario no lo son por lo que hay que revertir el monto depreciado y descontar las cuotas pagadas lo que tendrá un saldo negativo y se generará el mismo efecto anterior: la Utilidad Financiera será mayor que la RLI. Así,

los efectos mencionados llevados al extremo pueden ser tales que una empresa no pague impuestos ni gratificaciones y sin embargo pague dividendos.

b) Capital Propio.

Como se señaló con anterioridad, la utilidad base para el pago de las gratificaciones considera un descuento de 10% del capital propio a la RLI. Este descuento se entiende como la rentabilidad natural del capital o el costo alternativo de mantener tal patrimonio sin actividad. Este también es definido por el SII como: **Capital Propio = Activos – Valores INTO – Pasivo Exigible**.

Un aumento del Capital Propio (*ceteris paribus*) reducirá la base de las gratificaciones y suele ser de grandes magnitudes en industrias con elevados activos fijos, de modo que una empresa que invierta en ellos mediante créditos de largo plazo también lo incrementará sin incrementar el pasivo exigible. El componente Valores INTO también puede aumentar su magnitud. Estos se refieren a derechos de llave (intangibles y nominales), dividendos provisorios (transitorios) y las boletas, cheques o letras en garantía (de orden).

En consecuencia, un alto Capital propio puede disminuir fuertemente las Utilidades Líquidas (anularlas o hacerlas negativas) y con ello tornar en irrelevante el reparto de las utilidades (vía Art. 48) y restarle toda efectividad como un mecanismo distributivo de los resultados de las empresas hacia sus trabajadores. Y sin ello sin que la misma empresa reparta dividendos y tribute por su RLI sin infringir ninguna norma legal.

c) Arbitraje entre distribuir utilidades o pagar salarios mínimos.

Sobre la base de la información de la Encuesta ENCLA es posible obtener una idea de la aplicación del mecanismo de gratificaciones en el país y el método empleado como se presenta en el Cuadro 3. Se observa que la modalidad utilizada es la que se define en el Art. 50 del Código del Trabajo y que ello ha registrado un aumento. En cambio, sólo un 2,4% de los empleadores utilizó la modalidad de repartir utilidades según el Art. 47 y dicha proporción ha registrado un descenso en tiempo pues ésta alcanzó a un 15% en 2002 (Mintrab, 2006).

**Cuadro 3: Modalidad que utilizó para pago de gratificación legal.**

Modalidad utilizada	2006	2014
30% de utilidades (art. 47 Código del Trabajo)	8,0%	2,4%
25% de la remuneración anual garantizada (art. 50 Código del Trabajo)	69,2%	76,5%
Otra pactada	7,0%	5,9%
No se dio gratificación	15,8%	15,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: ENCLA 2014 y Mintrab (2006).

Al desagregar por rama de actividad económica (Cuadro 4) se constata que aquellos sectores que son preponderantes en la utilización de mano de obra, tales como Construcción, Servicios Sociales y de Salud, actividades inmobiliarias y empresariales y los del Comercio y de

Hoteles y restaurantes, el porcentaje de utilización de la modalidad fija (Artículo 50) es significativamente alto; entre 81% y 94,3%.

**Cuadro 4: Modalidad que utilizó para pago de gratificación legal según ramas de actividad económica, 2006 y 2014.**

Rama de actividad económica	Modalidad que utilizó el último año para pago de gratificación legal									
	30% de utilidades (art. 47 Código del Trabajo)		25% de la remuneración anual garantizada (art. 50 Código del Trabajo)		Otra pactada		No se dio gratificación		Total	
	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,0%	0,8%	45,2%	53,2%	5,6%	5,1%	45,2%	41,0%	100%	100%
Pesca	9,5%	0,3%	66,7%	82,9%	9,5%	10,7%	14,3%	6,1%	100%	100%
Explotación de minas y canteras	10,7%	0,7%	57,1%	76,6%	10,7%	12,5%	21,5%	10,2%	100%	100%
Industria manufacturera	6,7%	2,7%	76,7%	82,3%	8,3%	8,9%	8,3%	6,1%	100%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	3,1%	1,3%	65,6%	80,9%	18,8%	13,6%	12,5%	4,2%	100%	100%
Construcción	5,6%	1,4%	86,6%	94,3%	2,8%	2,2%	5,0%	2,1%	100%	100%
Comercio al por mayor y al por menor	7,1%	2,5%	84,0%	88,1%	5,2%	4,7%	3,7%	4,6%	100%	100%
Hoteles y restaurantes	10,3%	1,4%	79,4%	81,0%	4,4%	9,2%	5,9%	8,4%	100%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,3%	1,4%	57,3%	60,3%	6,3%	7,2%	28,1%	31,0%	100%	100%
Intermediación financiera	0,0%	1,4%	72,7%	72,1%	27,3%	22,6%	0,0%	3,8%	100%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4,3%	3,6%	75,5%	86,6%	12,8%	3,6%	7,4%	6,2%	100%	100%
Enseñanza	16,2%	5,0%	31,3%	32,2%	8,1%	11,6%	44,4%	51,2%	100%	100%
Servicios sociales y de salud	6,3%	5,4%	84,4%	71,1%	3,1%	1,7%	6,2%	21,8%	100%	100%
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	7,7%	3,9%	55,8%	30,2%	1,9%	4,2%	34,6%	61,8%	100%	100%
<b>Total</b>	<b>8,0%</b>	<b>2,4%</b>	<b>69,2%</b>	<b>76,5%</b>	<b>7,0%</b>	<b>5,9%</b>	<b>15,8%</b>	<b>15,2%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nota: Los valores de Industria manufacturera de 2006 corresponden a Industria Manufacturera Metálica.

Fuente: ENCLA 2014 y Mintrab (2006).

Por su parte, al considerar el tamaño de las empresas en el Cuadro 5 se observa que la práctica mayoritaria de utilizar el pago según el Art. 47 del 25% de la masa de remuneraciones anuales con el tope de 4,75 salarios mínimos por trabajador es altamente homogéneo ya que varía entre un 72,6% en la Gran Empresa y un 76,8% en la Microempresa.

**Cuadro 5: Modalidad que utilizó para pago de gratificación legal según tamaño de empresa, 2006 y 2014.**

Tamaño de la Empresa	Modalidad que utilizó el último año para pago de gratificación legal									
	30% de utilidades (art. 47 Código del Trabajo)		25% de la remuneración anual garantizada (art. 50 Código del Trabajo)		Otra pactada		No se dio gratificación		Total	
	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014
Microempresa	7,3%	0,9%	64,5%	76,8%	5,1%	4,6%	23,0%	17,7%	99,9%	100,0%
Pequeña Empresa	8,2%	3,5%	72,0%	76,5%	7,3%	5,8%	12,5%	14,2%	100,0%	100,0%
Mediana Empresa	8,3%	3,1%	68,9%	76,3%	8,7%	9,5%	14,1%	11,1%	100,0%	100,0%
Gran Empresa	10,0%	5,9%	70,0%	72,6%	10,0%	10,8%	10,0%	10,6%	100,0%	100,0%
<b>Total</b>	<b>8,0%</b>	<b>2,4%</b>	<b>69,2%</b>	<b>76,5%</b>	<b>7,0%</b>	<b>5,9%</b>	<b>15,7%</b>	<b>15,2%</b>	<b>99,9%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: ENCLA 2014 y Mintrab (2006).

Finalmente, en el Cuadro 6 se presenta información que muestra que el pago de las gratificaciones es realizado en forma mensual en un 93,9% de los casos, lo que confirma que no se cumple con diseño de un mecanismo efectivo de participación de las utilidades, sino que más bien es utilizado como un componente de la remuneración.

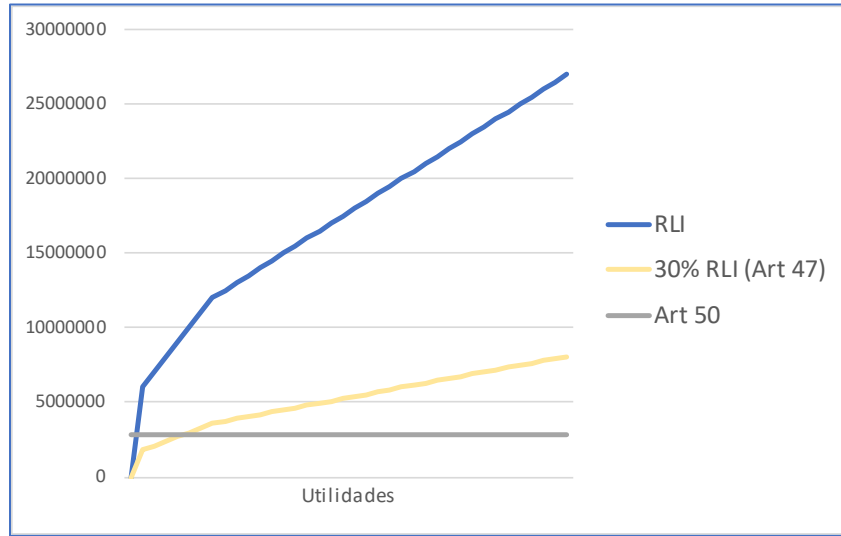
**Cuadro 6: Periodicidad del pago de gratificación legal, 2014.**

Periodicidad	Casos	%	Acumulado %
Mensual	64.621	93,9%	93,9%
Trimestral	250	0,4%	94,2%
Semestral	644	0,9%	95,2%
Una vez al año	2.692	3,9%	99,1%
Otra	638	0,9%	100,0%
<b>Total</b>	<b>68.845</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: ENCLA 2014.

En el Gráfico 1 se representa el comportamiento de las modalidades que la ley permite para pagar las gratificaciones en el país. Se observa que el método definido en el Art.50 del Código del Trabajo, que es el que se utiliza mayoritariamente por las empresas representa en la gran mayoría de los casos un menor costo en relación con la alternativa de repartir efectivamente una proporción de las utilidades como lo establece el Art. 47.

**Gráfico 1: Modalidades de Pago de Gratificaciones según monto de utilidades.**



Fuente: elaboración propia.

### III. CONCLUSIONES Y VÍAS DE PROPUESTAS.

Del análisis de la información presentada es posible concluir que el sistema de gratificaciones existente en el país no está cumpliendo el rol de distribuir una proporción de las utilidades de las empresas y operar como un factor distributivo que vincule el desempeño de los trabajadores con sus resultados. En efecto, el uso del mecanismo establecido en el Art. 50 del Código del Trabajo y que define una alternativa al pago directo de una proporción de las utilidades, al establecer la vía de pagar hasta un 25% de la masa de remuneraciones anuales, con un tope de 4,75 salarios mínimos por trabajador es la que opera en la gran mayoría de los casos.

Tal práctica se sustenta en que el costo para el empleador es persistentemente menor en la mayoría de las situaciones, por lo que opera como incentivo para pagar hasta el tope de los salarios por trabajador, lo que desvirtúa al sistema de gratificaciones como un real mecanismo para compartir resultados.

Las empresas, en general, han internalizado como costo fijo las gratificaciones y en un 93,9% de los casos éstas se pagan mensualmente (casi sin variaciones por tamaño), lo que les desnaturaliza ya que no están vinculados ni con las utilidades ni con los resultados. Es más, se genera el incentivo a no incrementar los salarios base en la práctica, al suplementar el salario mensual vía el componente de la participación y transformar un componente variable en uno fijo.

El análisis desarrollado sugiere la necesidad de optar por perfeccionar el Art. 47 que establece la obligación de pagar al menos un 30% de las Utilidades Líquidas, y resolver adecuadamente los efectos no deseados de utilizar distintas definiciones de ésta para fines tributarios, de reparto de dividendos para los accionistas y servir como base para el reparto de las gratificaciones. La opción que otorga el Art. 50 del Código del Trabajo no es útil para estos fines por lo que se estima prescindir de dicha norma.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Dirección del Trabajo. 2019. “Código del Trabajo”. Véase en [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf)
- Durán, G. y M. Kremmerman. 2019. “Los Verdaderos Sueldos de Chile. Panorama actual del Valor de la Fuerza de Trabajo Usado la ESI 2019.” Documentos de Trabajo del Área de Salarios y Desigualdad. Estudios de la Fundación Sol. Véase en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2019/08/Los-Verdaderos-Salarios-ESI-2018-1.pdf>
- Encuesta Laboral, ENCLA, 2014. Estudios y Estadísticas, Dirección del Trabajo. Véase en <http://redatam.dirtrab.cl/binch/RpWebEngine.exe/Portal?BASE=ENCLA2014&lang=ESP>
- Ley sobre Impuesto a la Renta. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / BCN. Véase en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6368>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2009. “Antecedentes del sistema de gratificaciones en Chile”. Observatorio Laboral N° 34. Santiago de Chile, julio. Véase en [https://www.researchgate.net/publication/278595984\\_Antecedentes\\_del\\_Sistema\\_de\\_Gratificaciones\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/278595984_Antecedentes_del_Sistema_de_Gratificaciones_en_Chile)