

ALERTA LABORAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA NORMAS SOBRE GRATIFICACIÓN LEGAL

Con fecha 14 de noviembre de 2019, se ingresó a tramitación un proyecto denominado “Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, en materia de participación en las utilidades de los trabajadores, con el objeto de mejorar la distribución de la riqueza”.

El 31 de enero de 2020 el proyecto pasó a la Comisión del Trabajo y se votó en favor de su admisibilidad. Actualmente, el proyecto se encuentra en trámite y, según información pública, una mesa destinada al estudio del proyecto se encuentra constituida para analizar las alternativas que se proponen.

Recordemos que la gratificación es una clase de remuneración que debe ser otorgada por empresas que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad, siempre que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

En el régimen actual, ésta puede ser convencional o legal. La primera es aquella convenida por las partes, y que no podrá ser inferior a la legal. La segunda, por su parte, es la que se establece en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo (“CdT”).

El artículo 47 contiene la obligación de pagar a los trabajadores de la empresa -anualmente- a lo menos un 30% de sus utilidades, la que será determinada de forma proporcional a lo devengado por cada trabajador, en el periodo de un año calendario.

Por otra parte, el artículo 50 exime al empleador de pagar la gratificación conforme el sistema anterior, a aquellas empresas que paguen a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere, con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Pues bien, lo que el proyecto antes citado propone, respecto del artículo 47 del CdT, es hacer efectivo el reparto del 30% de las utilidades en establecimientos que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y que tengan beneficios o excedentes líquidos en sus giros. Asimismo, se propone que la gratificación de cada trabajador con derecho a ella sea determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, excluidos los que no tengan derecho.

Respecto del artículo 50 del CdT, la intención es mantener la alternativa de pagar la gratificación correspondiente al 25% de las remuneraciones del trabajador percibidas durante un año calendario, sin el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales y siempre que el monto de dicha gratificación supere aquel establecido en el artículo 47 del CdT.

Para analizar el impacto que esta modificación puede generar, es de importante revisar los números. La última Encuesta Laboral (“ENCLA”), del año 2019, advierte que la gran mayoría de las empresas -79,1%-opta por la gratificación del artículo 50 del CdT, mientras que solo un 2,6% la del artículo 47 del CdT.

¿La razón? Según la ENCLA, se relacionaría con la certeza que entrega esta modalidad al empleador, desvinculando el pago de gratificaciones con la obtención de utilidades, asimismo esta modalidad permite a los empleadores estructurar las remuneraciones, incorporando la gratificación a la base salarial.

Entonces, enfrentados a la inminente posibilidad de que se modifique el sistema de gratificaciones, solo cabe repensar la estructura de compensaciones al interior de la empresa, de modo que esta reforma no signifique un perjuicio para las partes, considerando -sobre todo- que, atendida la situación del país, durante el trimestre móvil enero-marzo de 2021 la desocupación alcanzó un 10,4%.