

**INFORME Nº 075/2021**

**DE** : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**  
**FECHA** : **6 de septiembre 2021**  
**REF.** : **“PROYECTO DE LEY RELATIVO A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA”**

---

Atendidas las numerosas consultas que se han recibido en los últimos días, referidas al proyecto de ley en actual tramitación en el Congreso Nacional sobre modificaciones al régimen de gratificación que regula el Código del Trabajo, en forma excepcional se ha estimado conveniente emitir este informe a pesar de los cambios que pueda experimentar en el futuro.

En efecto, tradicionalmente siempre ha sido nuestra política sólo informar leyes definitivas y no meros proyectos, precisamente por no ser algo definitivo, política que por ahora y excepcionalmente se dejará de cumplir, no tan sólo por causa de las consultas recepcionadas, sino que, en especial y muy principalmente, por tenerse la sensación que será aprobada como ley de la República.

Con todo, tal como se dirá al final de este documento, de ser aprobado este proyecto de ley, su entrada en vigencia comenzará el día 1° de enero del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, es decir, de ser aprobado y publicado como ley en el transcurso de este año 2021, sus disposiciones serán de cumplimiento obligatorio a partir del 1° de enero de 2023. La gratificación fija deberá pagarse mensualmente a partir del 1 de enero 2023 y la variable, de darse los requisitos habilitantes para su devengamiento, en los primeros meses de 2024, es decir luego de terminado el ejercicio comercial año 2023.

Los principales contenidos del referido proyecto, se señalan a continuación:

**1. Gratificación Fija, nuevo Artículo 50 Código del Trabajo.**

Se sustituye el artículo 50 del Código del Trabajo, estableciendo una gratificación fija con las siguientes características:

- a)** El empleador obligatoriamente debe abonar o pagar en forma mensual a los trabajadores un 25% de la remuneración devengada por cada uno de ellos.

b) Anualmente este abono o pago no deberá exceder de 6 Ingresos Mínimos Mensuales.

c) Las sumas pagadas mensualmente por concepto de esta gratificación fija se imputarán a la gratificación variable establecida en el también nuevo artículo 47 del Código del Trabajo, señalándose expresamente que, si la utilidad a repartir es igual o inferior a la suma ya pagada, se entenderá cumplida la obligación señalada en dicho artículo 47.

## 2. Gratificación Variable Artículo 47 del proyecto de ley.

Se sustituye el artículo 47 del Código del Trabajo, estableciendo los porcentajes de las utilidades o excedentes líquidos que **deberá repartirse anualmente por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella, con un tope de 20 Ingresos Mínimos mensuales** según la facturación anual que tenga la respectiva empresa, en la forma que se indica:

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.**

Para los efectos del pago de gratificaciones y conforme a las modificaciones introducidas por el proyecto al artículo 48 del Código del Trabajo, 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, eliminándose la posibilidad de deducir de la utilidad líquida, el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

Por expresa disposición del proyecto de ley en análisis, esta obligación no se aplicará respecto del personal que esté dotado de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes, como tampoco, a empresas con menos de dos años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos, caso este último que, en todo caso, debe pagarse la gratificación fija.

## 3. Comparación de las sumas pagadas por concepto de gratificación fija, con las sumas que le corresponde al trabajador por concepto de gratificación variable variable.

Conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, una vez que entren en vigencia las disposiciones de la ley respectiva, deberá establecerse el porcentaje de la utilidad líquida

que corresponde repartir anualmente a los trabajadores en partes iguales de acuerdo al porcentaje correspondiente de acuerdo a los tramos de facturación.

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.

En caso contrario, se deberá pagar la diferencia entre las cantidades pagadas mensualmente por concepto de gratificación fija, y las sumas que correspondería percibir conforme a las utilidades de la empresa, correspondiente a la gratificación variable.

**4. Situación de los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios o cuyos contratos terminaren antes de la determinación de la utilidad líquida.**

Estos trabajadores tendrán derecho solamente al abono o pago mensual del monto correspondiente a la gratificación fija prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo que se ha pagado en forma mensual.

**5. Tratamiento de la gratificación convencional pactada en contratos de trabajo o instrumentos colectivos**

Según se propone en el artículo transitorio del proyecto en análisis en el caso que los trabajadores hayan convenido el pago de una gratificación convencional **superior o igual** a la que resultare de la aplicación de la nueva normativa sobre la materia, dicha gratificación regirá hasta el término del referido contrato, salvo acuerdo de las partes.

Conforme a lo anteriormente expuesto, se mantiene lo pactado por concepto de gratificación en el contrato de trabajo o instrumentos colectivos en la medida que las sumas convenidas por dicho concepto sean iguales o superiores a las cantidades que resulten de la aplicación de los nuevos preceptos sobre la materia, de manera tal, que, si son inferiores, deberá adecuarse lo convenido o bien pagarse lo que corresponde legalmente.

**6. Entrada en vigencia de la nueva normativa, según el proyecto de ley.**

Según indica el artículo transitorio, esta ley comenzará a regir el primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, de suerte tal que, **si se publicara en el año 2021, sus disposiciones entrarían en vigencia el 1° de enero de 2023.**

# ASESORIAS PIMENTEL

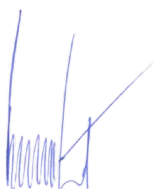
## ABOGADOS

### Comentarios :

- A. Las nuevas disposiciones, en caso de ser aprobadas, significarán un evidente mayor costo para las empresas del instante que: 1) lo pagado como futura gratificación fija pasa a ser de carácter obligatorio e independiente de obtenerse o no utilidades líquidas en el ejercicio comercial; 2) eliminarse en la determinación de la utilidad líquida, el 10% por concepto de interés del capital propio invertido en la empresa, y 3) incrementarse o subirse a 6 Ingresos Mínimos Mensuales el actual tope anual de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
- B. También hay un mayor costo por cuanto se elimina la actual elección alternativa de pago por parte del empleador, pasando a sólo tener que imputar lo pagado por gratificación fija a la variable que regulará la nueva ley.
- C. Las nuevas disposiciones son discriminatorias respecto de quienes ejercen cargos dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes, por cuanto expresamente se les priva del derecho a esta clase de remuneración. Además también se les excluye de la dotación de trabajadores con lo que se aumenta el monto a distribuir, al efectuarse la división por un menor número de personas.
- D. La gratificación variable al ser un monto a distribuir en forma igualitaria entre todos los trabajadores con derecho a ella, no premia la mayor responsabilidad y, por ende, antigüedad de los trabajadores que por lo mismo tienen mayores sueldos y remuneraciones en la empresa.

Finalmente, se reitera que lo expuesto en este informe puede sufrir cambios en la tramitación legislativa faltante.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



Valentin Pimentel Alvarado  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.



M. Cecilia Sanchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.