

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

ANTECEDENTES:

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 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"*¹.

"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, aquellos empleadores que siendo establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas

¹ DURÁN Sanhueza, Gonzalo. Caracterización y propuestas de cambio al sistema de gratificaciones en Chile. Año 2009. Cuadernos de Investigación N° 13. Fundación Sol. Pág.4.



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 Sol², *“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%
París	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 Mintrab 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 Mintrab con datos entregados por SBIF

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:

2 DURÁN Sanhueza, Gonzalo. Caracterización y propuestas de cambio al sistema de gratificaciones en Chile. Año 2009. Cuadernos de Investigación N° 13. Fundación Sol http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno_132.pdf

Cuadro 34: Gratificaciones en las Mineras 2006

Datos Empresas Gran Minería, año 2006

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

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

Cuadro 36: Gratificaciones en las Sanitarias, Resumen 2007

Datos Empresas Sanitarias, año 2007

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

Fuente: Departamento de Estudios MIntrab con datos entregados por SISS

Qué duda cabe 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, 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, 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, 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."*³

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.

En nuestra legislación nacional, ya existe un intento por modificar el sistema de reparto de utilidades en las empresas:

3 <https://resumen.cl/articulos/ireapertura-de-la-fabrica-oveja-tome/>

