

Proyecto de Ley que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas en que se Desempeñan. Boletín 13.240-13

Oswaldo Andrade Lara

05/07/21

Comisión de Trabajo y Seguridad Social

Cámara de Diputados.

INTRODUCCIÓN.

- El diálogo social debe ser la fuente de modificaciones sustantivas a la legislación del trabajo en beneficio de los trabajadores; ejemplos: Ley 19.728 sobre creación del Seguro de Cesantía; Ley 19.759 sobre sindicalización y negociación colectiva; Ley 20.123 sobre Regulación de la Subcontratación; Ley 20.918 sobre jornada de trabajo y turnos cortados de los garzones; ley 20.729 sobre obligatoriedad de la propina sugerida para garzones; Ley 20.613 que igualó el sueldo base al salario mínimo legal; diversos cuerpos legales que mejoraron todos los aspectos de la relación laboral de trabajadoras de casa particular; Ley 20.255 sobre Creación del Pilar Solidario en el Sistema de Pensiones; Ley 20.940 sobre Ampliación de la Negociación Colectiva. En particular y como el mejor ejemplo: Ley sobre tripulantes de cabina en líneas áreas que, fruto de un diálogo tripartito, incluso fue expuesta ante el Senado por una dirigente sindical para su votación y aprobación.
- Valorar la creación de mesas de trabajo como la relativa a las gratificaciones ya que se trata de una materia de gran importancia que permitió allegar diversas opiniones y dar legitimidad política a este debate.

1. Principales Problemas del actual sistema de gratificaciones.

- 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.
- Tampoco estimula ni remunera la productividad del trabajador, ya 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
- Es abiertamente regresiva, ya que a la empresa mientras mejor desempeño tenga y mayores utilidades obtenga, menor es la proporción que recibe el trabajador sobre ellas.
- 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 creo relevante hacerlo.

- Es regresiva, en el caso del art.47, por cuanto no distingue entre las remuneraciones que considera ya que reparte en proporción a lo devengado individualmente y al contrario, debiera redistribuir, considerando los menores ingresos con mayor porcentaje de participación.
- 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

2. Contenidos del Proyecto Presentado.

Esta iniciativa tiene tres grandes contenidos que modifican el actual sistema de repartición de utilidades consagrado en el Código del Trabajo.

- 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.
- Elimina el tope de la gratificación fija de 4,75 IMM al año, para las remuneraciones más altas.
- Modifica la base de cálculo para la repartición del 30%, sacando del denominador a los trabajadores que no tuvieron derecho a gratificación.

3. Consideraciones sobre el contenido.

- 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. Se ha desnaturalizado el concepto.
- Asimismo, 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, me parece que 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.

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 esta afirmación,

- Elementos que pueden 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, debemos preguntarnos por 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) Sería interesante explorar una gratificación diferenciada desde los ingresos mas bajos de los trabajadores con un mayor porcentaje en ella, en relación a los ingresos mas altos. Hace sentido desde el principio redistributivo y por tratarse de un esfuerzo colectivo.
 - e) Finalmente, me parece 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, me parece importante recalcar que estamos 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.

Creo finalmente, 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. Creo que el mundo del trabajo y el país exigen de ellos una participación activa en estos temas.