

MINUTA SOBRE PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE NUEVO SISTEMA DE REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES

Santiago, 24 de septiembre de 2021.

Se encuentra en discusión en el Congreso el 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, correspondiente al boletín N° 13.240-13. Dicho proyecto fue aprobado por la cámara de diputados y ahora se encuentra en la comisión trabajo del Senado para su pronta revisión. A continuación, revisaremos los aspectos más relevantes y sus implicancias para el mundo del trabajo.

➤ **Porcentaje a repartir**

El nuevo articulado propuesto establece una tabla de gradualidad respecto del porcentaje de utilidades que las empresas deben repartir entre sus trabajadores de la siguiente forma:

- Empresas con facturación anual inferior a 2.400 UF o con menos de dos años de operaciones registradas en el Servicio de Impuestos Internos: Pagan solo el anticipo mensual del 25% de la remuneración.
- Empresas con facturación anual igual o superior 2.400 e inferior a 25.000 UF: 8%
- Empresas con facturación anual igual o superior 25.000 e inferior a 100.000 UF: 10%
- Empresas con facturación anual igual o superior a 100.000 UF: 15%

Cabe señalar que se plantea una repartición en partes iguales a todos los trabajadores, con un máximo por trabajador de 20 IMM (\$6.740.000). No aplica esto a trabajadores con facultades de administración y representación como gerentes, subgerentes, etc.

➤ **Anticipo mensual**

Las empresas están obligadas, sea cual sea su utilidad, a otorgar a sus trabajadores un anticipo mensual equivalente al 25% de la remuneración devengada, imputable a la utilidad líquida que le corresponda de acuerdo a los porcentajes sobre la utilidad ya explicados. En caso de que la utilidad líquida a repartir se igual o inferior a lo pagado mensualmente como anticipo, la empresa se entiende cumplió con la obligación con el solo pago del anticipo.

El anticipo mensual del 25% de la remuneración tiene como tope 6 IMM (\$2.022.000).

➤ **Casos especiales**

Aquellos trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa o terminen su contrato con anterioridad a la determinación de la utilidad líquida a repartir recibirán únicamente el anticipo del 25% de la remuneración.

➤ **Gratificación convencional**

Si existe pactada en un contrato individual o instrumento colectivo una gratificación superior a la que correspondería de acuerdo a los porcentajes sobre la facturación anual, se mantendrá vigente la convencional hasta el término del contrato respectivo.

➤ **Comentarios finales**

Este Proyecto de Ley creemos tiene buenas intenciones y apunta en la dirección correcta al hacer que las empresas repartan sus utilidades reales sin poder esquivar la obligación por medio de “gratificaciones aseguradas” que no se condicen con las verdaderas ganancias que obtienen las empresas en Chile.

No obstante, lo anterior hemos identificado cuatro asuntos que deben ser considerados en la discusión parlamentaria para mejorar el texto legal, a saber:

- 1) **Situación de trabajadores part-time:** El Proyecto plantea que todos los trabajadores recibirán el porcentaje de las utilidades en partes iguales, lo que plantea la interrogante respecto de los trabajadores de tiempo parcial, que son la mayoría en retail. Cuando el proyecto habla de “partes iguales”, ¿se refiere a exactamente iguales o a proporcionalmente iguales? Despejar esta duda en el texto es trascendental para no crear discusiones posteriores que lleven a la judicialización del asunto.

Creemos debiesen recibir todos los trabajadores partes exactamente iguales ya que los trabajadores parciales aportan a las ganancias de las empresas y ya existe una distinción en la remuneración de los trabajadores por tener diferentes jornadas, por lo que no creemos pertinente crear una diferenciación en la repartición de utilidades. De lo contrario instaríamos a las empresas a seguir aumentando el personal part-time en desmedro de los trabajadores a jornada completa que cada vez son más escasos. Esta sería una buena fórmula para desalentar esa forma de precarización de las remuneraciones.

- 2) **Licencias médicas y otros:** El Proyecto establece el pago de un anticipo mensual del 25% de la remuneración devengada, lo que planea el problema cuando un trabajador se encuentra con licencia médica ya que no devenga remuneración por lo que no recibiría tampoco el anticipo por parte de la empresa.

Debiese establecerse el pago posterior a la licencia del anticipo o asegurar que durante la licencia se le pague este anticipo para que los trabajadores no vean disminuidas sus remuneraciones por encontrarse con licencia.

- 3) **Términos de contrato y antigüedad menor a 1 año:** En estos casos el Proyecto propone que se les otorgue solamente el anticipo mensual del 25% de la remuneración, sin embargo, creemos que esto es injusto en la medida que los empleadores determinan libremente cuando terminar un contrato pudiendo calcular que los trabajadores no reciban las utilidades líquidas, perjudicándolos así por la sola decisión patronal. Misma solución se establece respecto de los trabajadores con antigüedad menor a un año que aportan a la empresa como cualquier trabajador por el tiempo que presten servicios, por lo que lo correcto sería un pago proporcional al tiempo que lleven estos trabajadores.

- 4) **Condiciones superiores:** El artículo transitorio del Proyecto establece que si existen pactadas condiciones superiores en contratos individuales o instrumentos colectivos rige lo pactado hasta el término del contrato. No obstante, lo anterior, se plantea el problema respecto de los Instrumentos Colectivos que pueden continuar sus efectos luego del término de su vigencia por medio de la ultraactividad consagrada en el artículo 325 del CT. ¿Terminada la vigencia del instrumento colectivo y habiendo pasado sus cláusulas al contrato individual, se entiende que continúa aplicándose lo pactado o que se debe aplicar la Ley? Para nosotros lo lógico es que siguiera aplicándose lo pactado por mantenerse vigente en el contrato individual, pero creemos necesario que se explicita en el texto para evitar interpretaciones.