

De: Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Para: Presidencia, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Asunto: Análisis de salarios y de sistema de reparto de utilidades en Chile
Fecha: 03 de diciembre de 2019

I. MERCADO LABORAL

- A continuación, se presenta **un análisis del mercado laboral y de los salarios en Chile**, recurriendo para ello a diversas fuentes de información, tanto públicas como privadas, en base a encuestas y registros administrativos.
- **Las cifras de salario obtenidas por medio de registros administrativos son mayores a las que se obtienen por encuestas**, método comúnmente utilizado para la recolección de este tipo de datos. Sin embargo, hay varias razones que explican lo anterior, como que los registros administrativos dejan fuera a sectores informales de bajos salarios.
- **Hay consenso en que el uso de registros administrativos tiene ventajas respecto del uso de encuestas**, además de que abre nuevas posibilidades de obtención de información y de construcción de nuevos tipos de estadísticas importantes. En esta línea, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) anunció como proyecto estratégico, en su última cuenta pública, avanzar en un sistema que integre el uso estadístico de registros administrativos.

1.1.Ocupados

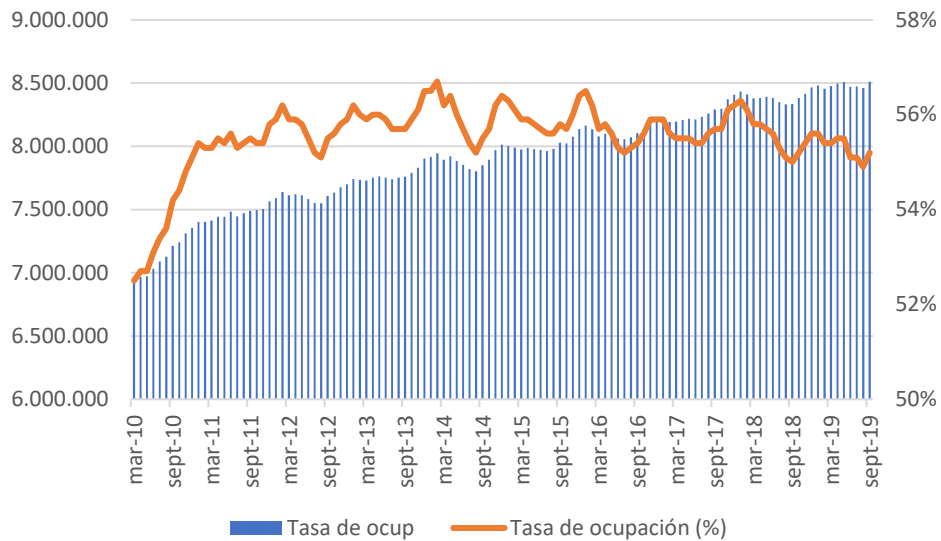
- Según el último reporte de la Encuesta Nacional de Empleo (trimestre móvil julio-septiembre de 2019) del INE, **la fuerza laboral¹, los ocupados² y desocupados³ alcanzaron los 9.157.730, 8.512.300 y 645.430 respectivamente**. Con ello, la tasa de participación en la fuerza de trabajo, y las tasas de ocupación y desocupación alcanzaron 59,4%, 55,2% y 7% respectivamente.
- La figura 1 muestra que si bien ha habido un aumento constante del nivel de ocupados desde el año 2010 -acorde con el crecimiento demográfico- **la tasa de ocupación se ha mantenido relativamente estable en torno 56%**.

¹ La fuerza laboral se refiere a toda la población de 15 años y más que se encuentra en la situación de ocupados o desocupados.

² Se considera ocupada a toda persona de 15 años o más que durante la semana anterior a la toma de la encuesta habían trabajado una hora o más; o se encontraran temporalmente ausentes de su trabajo.

³ Se considera desocupada a toda persona de 15 años y más, que no estaba trabajando la semana anterior a la toma de la encuesta, porque estaban cesantes o buscaban trabajo por primera vez.

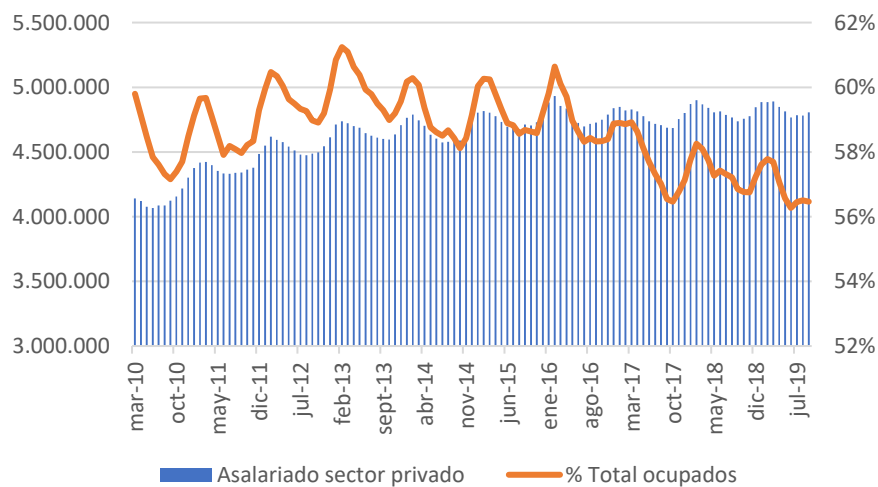
Figura 1: Evolución nivel y tasa ocupados



Fuente: Elaboración propia con datos INE

- Del total de ocupados, **4.806.230 trabajadores corresponden a asalariados del sector privado (figura 2), lo que representa un 56,5%, siendo la principal categoría ocupacional.** Luego le siguen los ocupados por cuenta propia (22%)⁴ y asalariados públicos (12%) (figura 3). Respecto de los ocupados por cuenta propia, en los últimos 10 años se ha visto un incremento sostenido en el porcentaje de ocupados de dicha categoría, pasando de un 15% al actual 22%.

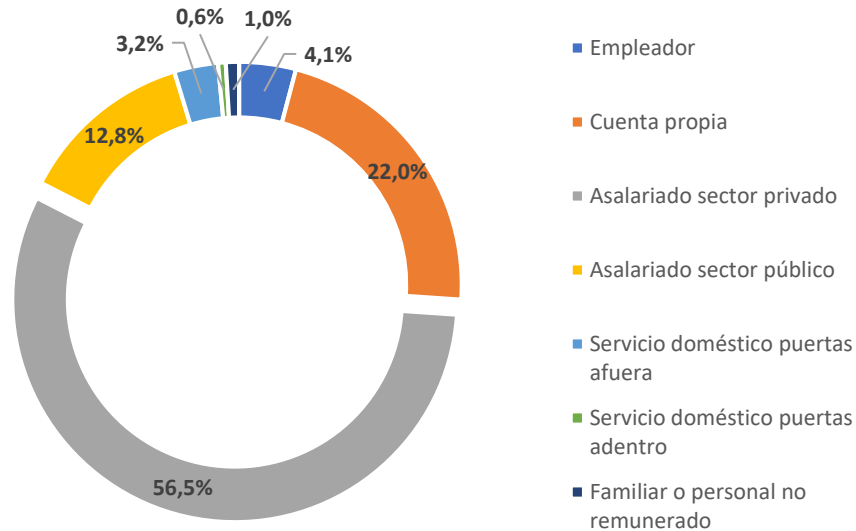
Figura 2: Evolución nivel de asalariados sector privada



Fuente: Elaboración propia con datos INE

⁴ Es la persona que trabaja en forma independiente y sin ocupar personal remunerado; explota su propio negocio o ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio. Puede trabajar solo o asociado y puede tener ayuda de familiares a los que emplea sin pago en dinero, ej.: profesionales y técnicos independientes, dueño de almacén sin empleados, taxista, vendedor ambulante, etc.

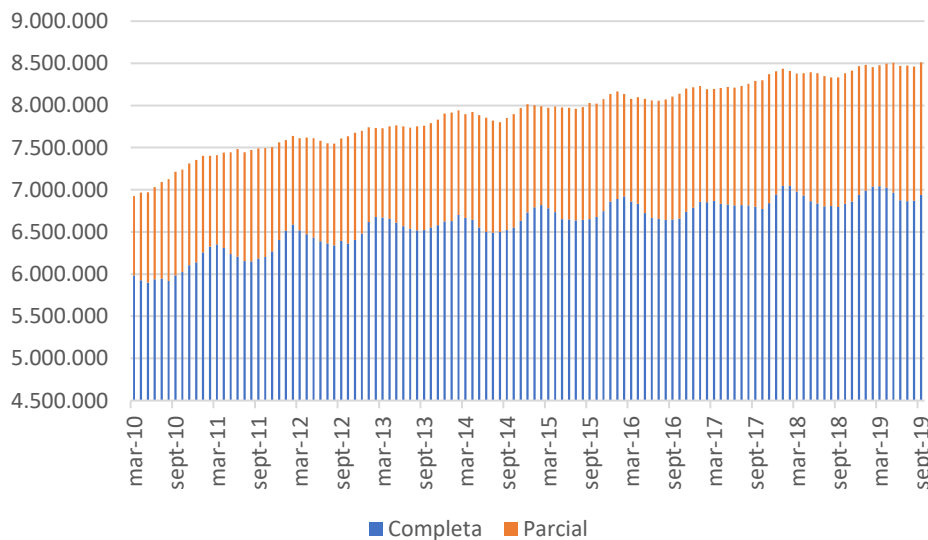
Figura 3: Categorías de ocupación (trimestre móvil julio-septiembre 2019)



Fuente: Elaboración propia con datos INE

- Respecto del tipo de jornada o el grado de parcialidad de la jornada en la que se desempeñan los trabajadores, de acuerdo con el INE, en **Chile 6.939.512 personas, o un 81,5% de los ocupados, trabaja a jornada completa**, mientras que 1.572.786 trabajadores lo hacen en jornada parcial, lo que representa un 18,5% del total de ocupados (la jornada parcial considera 30 horas o menos, a diferencia de las 35 horas definidas por la OIT) (figura 4).

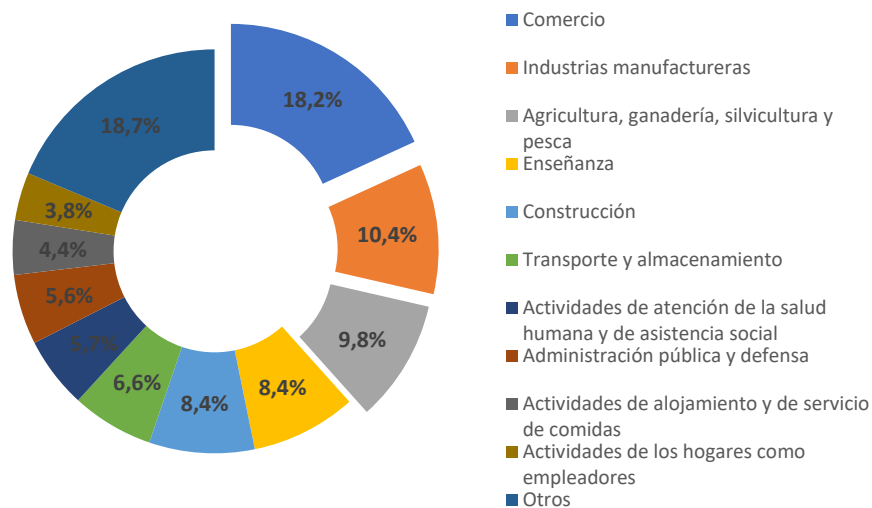
Figura 4: Evolución de los ocupados en media jornada



Fuente: Elaboración propia con datos INE

- En cuanto a los sectores empleadores de nuestro mercado laboral, **los 3 sectores económicos que concentran mayor porcentaje de los ocupados corresponden al comercio (18,2%), industrias manufactureras (10,4%) y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (9,8%)** (figura 5).

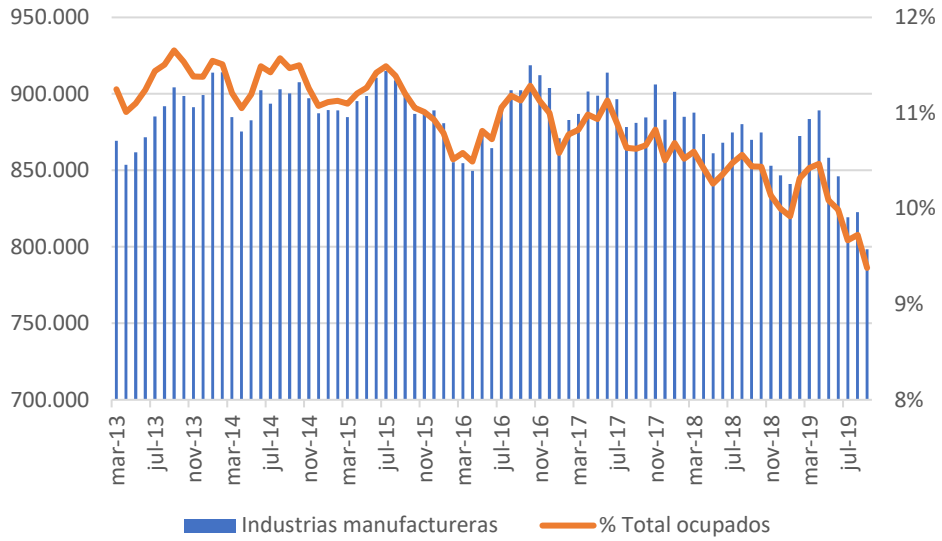
Figura 5: Distribución de ocupados por sector económico (trimestre móvil julio-septiembre 2019)



Fuente: Elaboración propia con datos INE

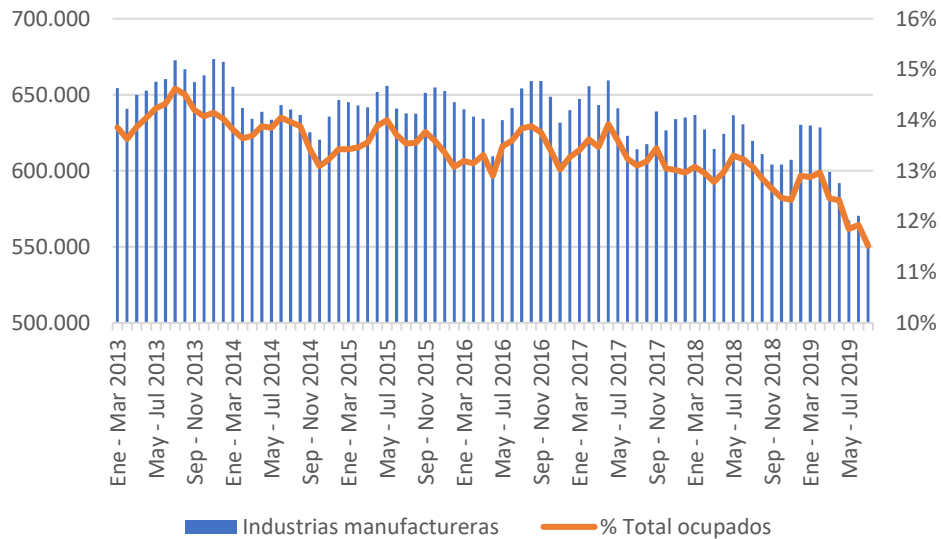
- En cuanto al sector manufacturero, es importante recalcar la **evolución a la baja que ha evidenciado la tasa de participación laboral de dicho sector en los últimos 6 años** (figura 6), similar a la menor participación de dicho sector productivo en el PIB nacional. En efecto, en el trimestre móvil terminado en septiembre de 2019, **los ocupados en la industria manufacturera alcanzaron las 798.412 personas, tan solo el 9,4% del total de ocupados.**
- Lo anterior, no cambia significativamente si solo consideramos a los asalariados del sector privado. Como se observa en la figura 7, la tendencia ha sido a la baja en los últimos años, y en el trimestre móvil terminado en septiembre solo el 11,5% del total de ocupados en dicha categoría se emplean en la industria manufacturera.

Figura 6: Evolución del nivel y tasa de participación de ocupados en industrias manufactureras



Fuente: Elaboración propia con datos INE

Figura 7: Evolución del nivel y tasa de participación de asalariados sector privado en industrias manufactureras



Fuente: Elaboración propia con datos INE

1.2.Salarios

- De acuerdo con la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE⁵, el **salario promedio neto⁶ del total de ocupados de nuestro país⁷ es de \$573.964**, en tanto que la **mediana (percentil 50) del salario neto o líquido es de \$400.000**. Esta cifra, difiere de la entregada por la Fundación Sol en un artículo de abril pasado, utilizando datos de la Encuesta Casen 2017, que sitúa el salario promedio de los ocupados en \$516.892 y el mediano en \$350.000 (figura 8).
- Es decir, **las cifras de salario medio y mediano de los ocupados reportados por el INE son 11% y 14,2% mayores a los reportados por la Fundación Sol**. La diferencia se da principalmente en la metodología utilizada por ambas encuestas, en donde el concepto de ingreso o salario no es necesariamente el mismo.
- Al considerar los datos reportados por los registros administrativos⁸, los salarios percibidos por los ocupados son mayores. De acuerdo con la Superintendencia de Pensiones, **el ingreso imponible⁹ promedio¹⁰ de los afiliados al sistema de pensiones asciende a \$822.179**, lo que corresponde a un **ingreso neto o líquido de aproximadamente \$670.570**. Por su parte, **el ingreso mediano imponible se encuentra en el rango \$600.000-650.000, lo que equivale a un ingreso neto entre \$490.000-530.000**.
- Finalmente, considerando los registros administrativos que lleva la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) de sus empresas afiliadas, **el ingreso promedio imponible del total de trabajadores afiliados a la ACHS es de \$831.836, lo que equivale a un ingreso promedio neto o líquido de \$684.680**. Por su parte, la mediana (percentil 50) de la remuneración promedio de la muestra ACHS es de \$550.867. La figura 8 muestra la distribución de ingresos imponibles del total de trabajadores de las empresas afiliadas a dicha institución.

⁵ La ESI se levanta cada año con el objetivo de caracterizar los ingresos laborales de las personas que son clasificadas como ocupadas en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y los ingresos de otras fuentes de los hogares, tanto a nivel nacional como regional.

⁶ El salario neto excluye descuentos legales e impuestos.

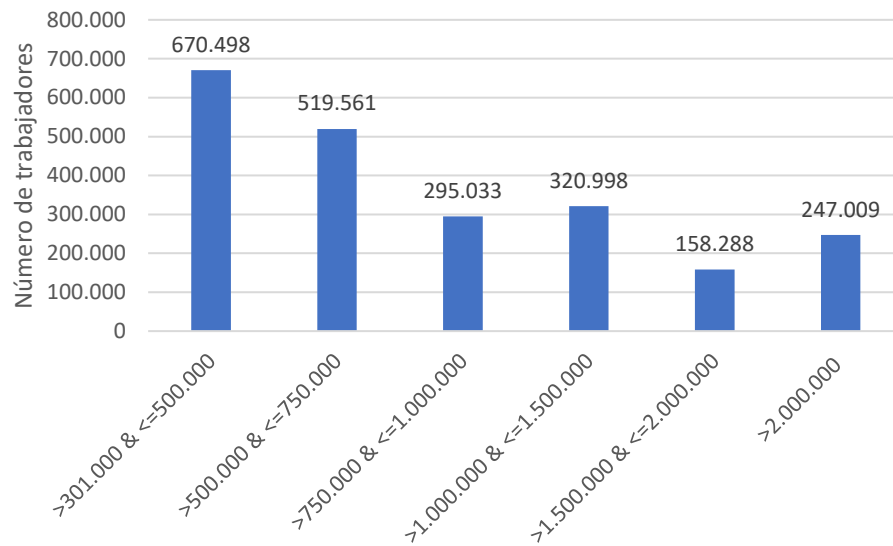
⁷ Por medio de muestras y luego usando factores de expansión.

⁸ Definidos como una serie de datos sobre una acción sujeta a regulación o control obtenida por una entidad pública o privada como parte de su función (INE).

⁹ Ingreso imponible es el monto por el cual los trabajadores deben cotizar. Es decir, es aquel monto pagado al trabajador y por el cual se pagan las cotizaciones con un tope de 79.2 UF. Está compuesto por el sueldo base más la gratificación, bonos y horas extras. Excluye los ingresos no imponibles como la colación, transporte, asignación familiar y otros. Para su cálculo solo se incluyen las cotizaciones obligatorias de AFP y salud (7%) que se descuentan al trabajador.

¹⁰ Corresponde al ingreso imponible promedio de los afiliados activos que cotizaron en agosto de 2019.

Figura 8: Distribución ingreso imponible total empresas ACHS (2019)¹¹



Fuente: SOFOFA en base a datos del ACHS

- Sin embargo, hay que considerar que **estas cifras de ingreso imponible reportadas por la SPensiones y la ACHS no son comparables con los otros registros del INE**, no solo porque las fuentes de recolección de información son distintas (encuesta versus registros administrativos), sino que porque **el promedio de los sueldos imponibles se ve alterado al tener ellos un tope legal de 79,2 UF**, es decir, no considera los sueldos por sobre dicho tope. Adicionalmente, es necesario considerar que **los ingresos bajo el salario mínimo (\$301.000) no corresponden a asalariados que reciban dichos ingresos, sino a trabajadores part-time, o que trabajaron una fracción del mes**, a diferencia del INE, en donde hay categorías de ocupados en donde los salarios pueden ser efectivamente por debajo del sueldo mínimo (por ejemplo, cuenta propia).

1.3. Salarios por categorías

- Las cifras presentadas en la sección anterior corresponden a aquellas del total de ocupados, por lo que a continuación desagregaremos por distintas categorías. Entre las distintas categorías de ocupados las principales son género (hombre/mujer); región; sector económico de ocupación; tamaño de empresa; categoría de ocupación (empleador, asalariado, cuenta propia, etc.); grupo de ocupación (directivos, profesionales, administrativos, operadores, etc.); horas habitualmente trabajadas y nivel de educación (primaria, secundaria, técnica o universitaria).
- Por ejemplo, en promedio, **los hombres reciben salarios más altos que las mujeres; en la industria los salarios son mayores que en la agricultura, pero menores que en la minería; los salarios en las empresas grandes son mayores que en las PYMEs**; las

¹¹ Hay que considerar que los ingresos bajo el salario mínimo (\$301.000) no corresponden a asalariados que reciban dichos ingresos, sino a trabajadores part-time, o que trabajaron una fracción del mes. Al mismo tiempo, considerar que el tramo máximo incluye a todos los que ganan sobre el tope de ingreso imponible.

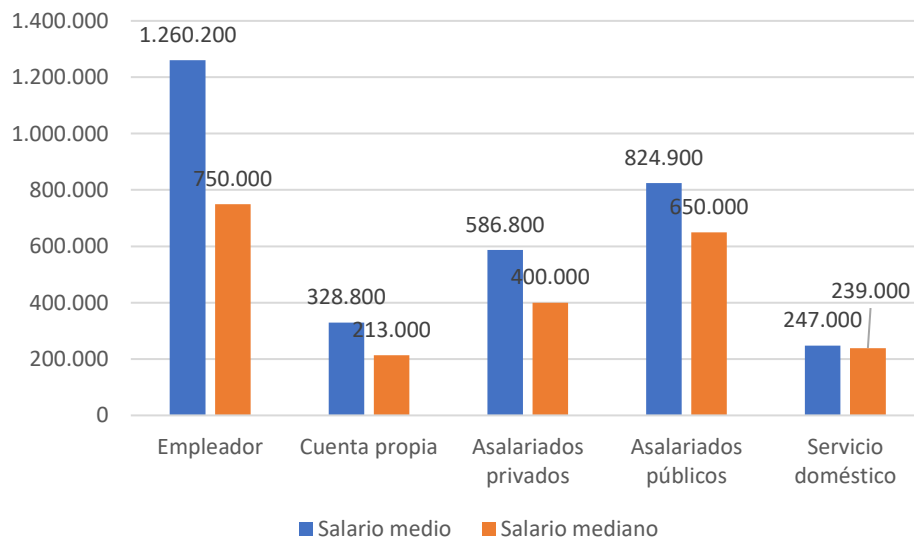
ocupaciones con mayor responsabilidad reciben salarios mayores que aquellas menos calificadas. Finalmente, como es de esperar, la acumulación de capital humano (educación) está asociado a salarios mayores.

- Se presenta a continuación los resultados para categoría de ocupación, jornada laboral y tamaño de empresa utilizando las mismas fuentes de información de la sección anterior.

1.3.1. Categoría de ocupación

- Se observan importantes diferencias en salarios entre las diferentes categorías ocupacionales. Los trabajadores asalariados (privados y públicos) tienen, en promedio, salarios mayores que los trabajadores por cuenta propia y personal de servicio doméstico (figura 9).

Figura 9: Salario neto o líquido por categoría ocupacional, INE (2018)



Fuente: SOFOFA en base a datos del INE

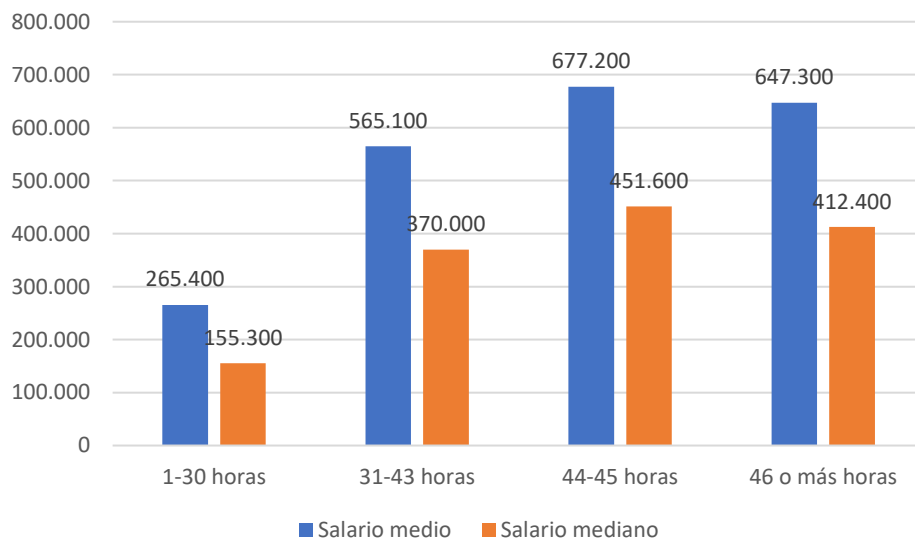
- Es importante recalcar el **elevado porcentaje de trabajadores por cuenta propia (21,3%)**, la categoría que presenta los menores niveles de salarios en el país. De acuerdo al INE, esta categoría de ocupación presenta un alto grado de informalidad (65,8%), tan solo el 16,5% cotiza en algunos de los sistemas de previsión social; el 48,5% trabaja una cantidad menor o igual a 30 horas; y, finalmente, un 21,9% realiza sus labores en la calle o vía pública. Es, por ende, una categoría con empleos frágiles y precarios.
- **En los últimos años, esta categoría ha sido la que más ha crecido en la fuerza laboral**, creciendo en un 56% desde el año 2009, lo que es el doble de la tasa de crecimiento del total de ocupados en el mismo período de 10 años (28%). De esta forma, la categoría de ocupados por cuenta propia ha incrementado su porcentaje de participación entre los

ocupados, pasando de un 17,9% el año 2009, hasta un 21,3% en la actualidad (alcanzando un máximo de 22,5% a fines de 2017)¹².

1.3.2. Jornada laboral

- También se observa una **relación directa entre salarios y horas habitualmente trabajadas**. Los trabajadores con jornadas de 44 y 45 horas a la semana (horas habitualmente trabajadas) tienen, en promedio, mayores sueldos que aquellos cuyas jornadas semanales son más cortas (figura 10). Además, este grupo de trabajadores es el principal entre el total de ocupados, con un 48,2%, seguido por quienes trabajan habitualmente 46 o más horas (21,2%) (figura 11).

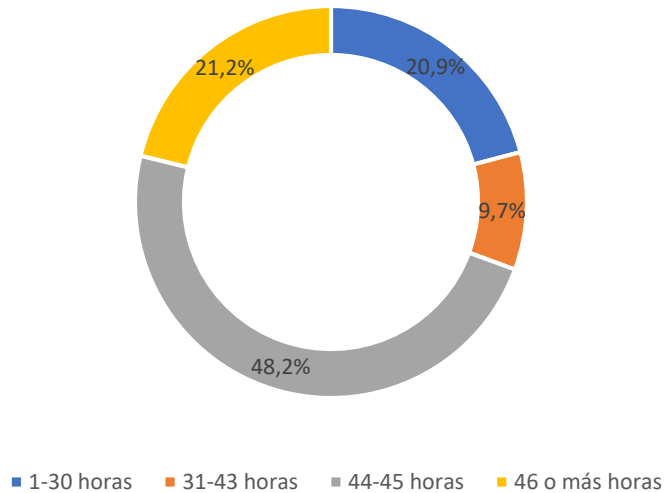
Figura 10: Salario neto o líquido por duración de jornada, INE (2018)



Fuente: SOFOFA en base a datos del INE

¹² Fuente: Banco Central de Chile.

Figura 11: Distribución de ocupados por duración de jornada (2018)



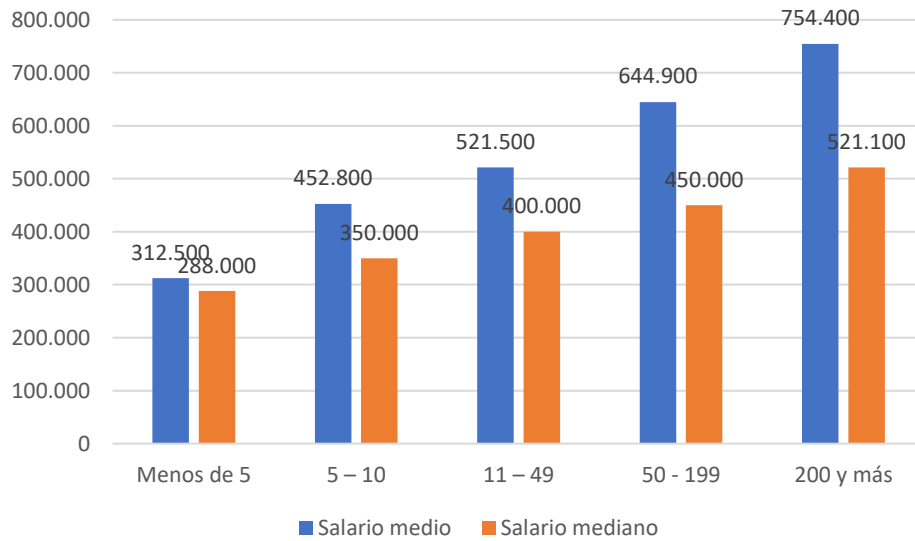
Fuente: SOFOFA en base a datos del INE

1.3.3. Tamaño de empresa

- El tamaño de las empresas es otro factor que determina las diferencias de salario, **usando como indicador el número de personas empleadas**. En particular, las empresas grandes tienden a tener salarios mayores que las empresas medianas y pequeñas.
- De acuerdo con el INE, **el salario promedio neto de los asalariados que trabajan en organizaciones de 200 y más empleados es de \$754.375**, en tanto que **la mediana del salario neto para dichos asalariados es de \$521.074**. En cambio, para las organizaciones con menos de 5 empleados **el salario promedio es de \$312.500 y el salario mediano de \$288.000** (figura 12). Además, son justamente las grandes empresas las que concentran mayor proporción de los asalariados, con un 48,5% de ellos (figura 13).
- En tanto, **los registros administrativos de la ACHS evidencian la misma relación positiva entre salarios y tamaño de empresas**, aunque al igual que en los casos anteriores, las cifras tienden a ser mayores que las obtenidas por medio de encuestas (INE, CASEN, etc.). En efecto, **las empresas con los mayores salarios impondibles promedio son aquellas con más de 500 trabajadores, con un salario impondible promedio de \$914.587, que en términos netos o líquidos equivale a \$745.940 aproximadamente (figura 14)**. Al igual que en el caso de las cifras del INE, la mayor proporción de asalariados trabaja en empresas de mayor tamaño¹³ (figura 15).

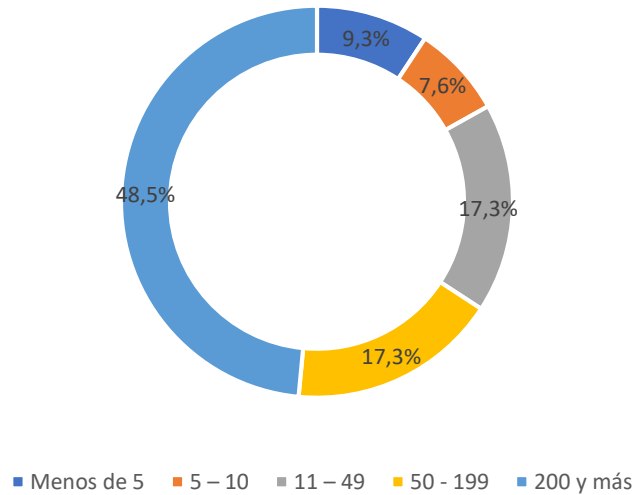
¹³ Por número de trabajadores.

Figura 12: Salario neto de asalariados por tamaño de empresa, INE (2018)



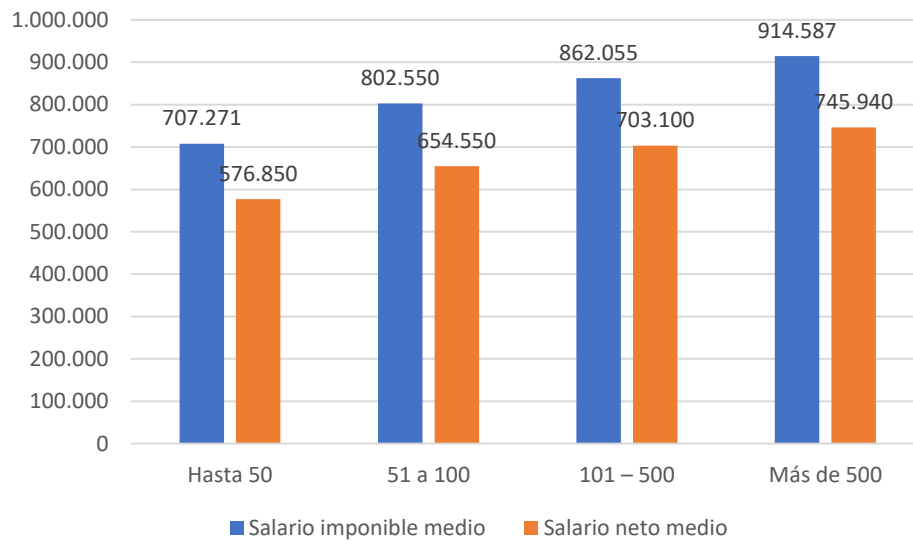
Fuente: SOFOFA en base a datos del INE

Figura 13: Distribución de asalariados por tamaño de empresa, INE (2018)



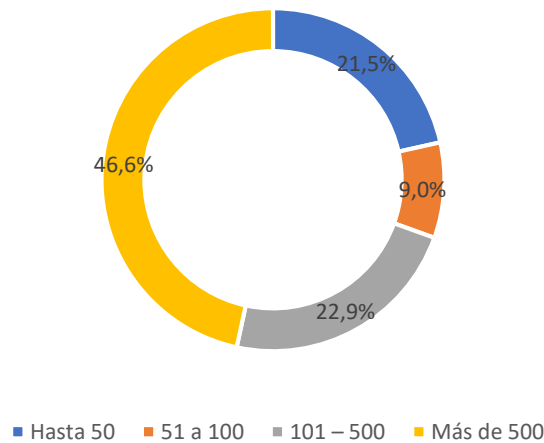
Fuente: SOFOFA en base a datos del INE

Figura 14: Salario neto o líquido por tamaño de empresa, ACHS (2019)



Fuente: SOFOFA en base a datos de la ACHS

Figura 15: Distribución de asalariados por tamaño de empresa, ACHS (2019)

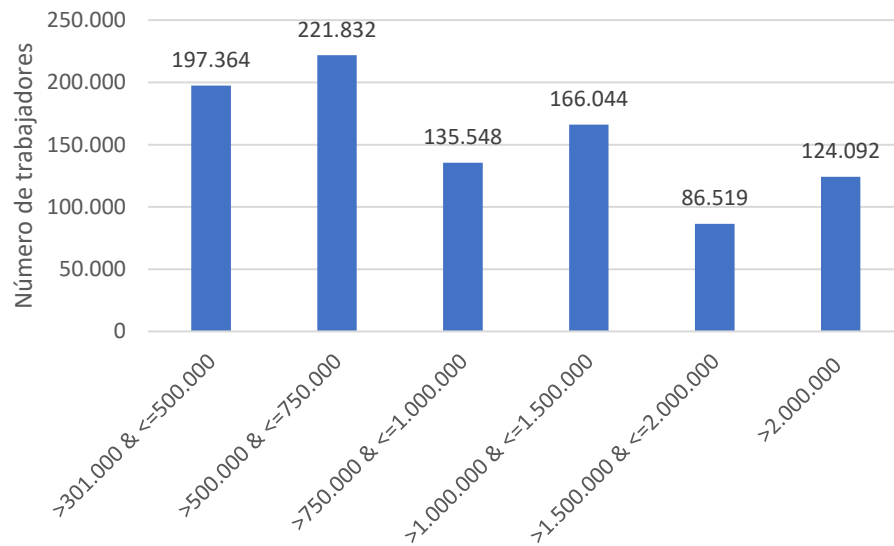


Fuente: SOFOFA en base a datos del INE

- Al considerar solo el grupo de las **empresas ACHS con más de 500 trabajadores**, la **mediana del ingreso imponible** está en torno a los \$700.000.- Asimismo, se observa que el **78,8% de los trabajadores reciben una remuneración imponible mayor a \$500.000**, mientras que el **40,4%** recibe una remuneración por sobre \$1.000.000 (figura 16).
- Finalmente, al observar a las **empresas socias de SOFOFA adheridas a la ACHS**, el **salario imponible mediano de dicho grupo** está entre \$1.000.000 y \$1.100.000, lo que equivale a un **salario neto** entre \$815.600 y \$897.160. En tanto, el **90,5%** de los

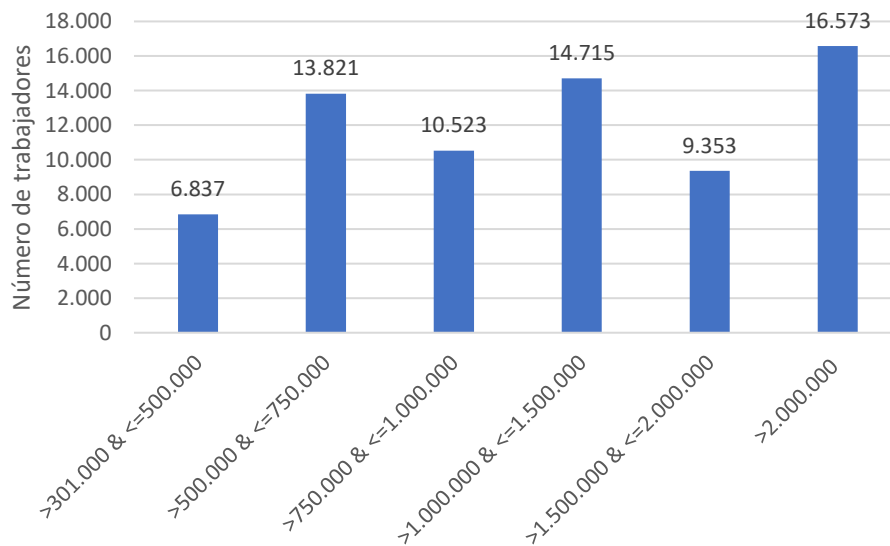
trabajadores de dichas empresas SOFOFA tienen un salario imponible superior a los \$500.000, y un 56,6% tienen un salario sobre \$1.000.000.-

Figura 16: Distribución ingreso imponible empresas ACHS sobre 500 trabajadores (2019)



Fuente: SOFOFA en base a datos del ACHS

Figura 17: Número de trabajadores por tramo de ingreso empresas SOFOFA, ACHS (2019)



Fuente: SOFOFA en base a datos de la ACHS

1.4. CONCLUSIÓN

- Se observan **diferencias en los datos de salarios reportados por distintas fuentes**, lo cual tiene que ver tanto con la metodología usada en la definición de variables, como en la fuente de los datos, dependiendo de si éstos están elaborados en base a encuestas o registros administrativos.
- También se observan **diferencias de salarios entre distintas categorías de ocupados**. En particular, cabe resaltar que **los ocupados por cuenta propia reciben salarios menores que los de asalariados** (públicos y privados), y que las empresas de mayor tamaño pagan mayores salarios que las empresas pequeñas.

II. ESQUEMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

2.1. ANTECEDENTES

- El artículo 47 del Código del Trabajo establece una **obligación para los empleadores de gratificar anualmente a sus trabajadores** que cumplan los siguientes requisitos:
 - Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros, o cooperativas;
 - Que las empresas o establecimientos indicados, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
 - Que se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad;
 - Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.
- Este **beneficio es de carácter anual y obligatorio**, debiendo pagarse a más tardar en el mes de abril del año siguiente del ejercicio comercial, sin perjuicio de conceder anticipos mensuales, bimensuales, trimestrales, entre otros.
- Esta gratificación legal **no obsta a que trabajadores y empleadores puedan estipular en los contratos individuales o en instrumentos colectivos de trabajo otras gratificaciones de carácter convencional**, no pudiendo estas ser por un monto o modalidad inferior a la gratificación legal¹⁴.
- El empleador puede **optar alternativa y anualmente por uno de los siguientes sistemas de gratificación legal**, pudiendo además aplicarlos indistintamente a uno o más trabajadores:
 - **Artículo 47 que establece un sistema de prorrateo de un monto no inferior al 30% de la utilidad líquida.**
 - **Artículo 50 que establece un sistema de abono del 25% sobre remuneraciones devengadas por el trabajador.**
- Para efectos del sistema del artículo 47, el artículo 48 define lo que debe entenderse primero por utilidad, siendo ésta aquella resultante de la *“liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores”*, y luego define también lo que debe entenderse por utilidad líquida, siendo ésta aquella que *“arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital”*.

¹⁴ Si la gratificación convencional es inferior a la legal, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia. Adicionalmente, la gratificación convencional se subclasifica en garantizada o no garantizada. La primera, requiere acuerdo expreso, y el empleador se encuentra obligado a pagar la gratificación con prescindencia de si obtuvo utilidades. En tanto, la no garantizada está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

- Por lo tanto, **el sistema de determinación de la gratificación contempla una mecánica que considera la distribución de una sobre o justa utilidad**, es decir, la utilidad resultante de una justa retribución al capital, que el sistema propone sea entendida como aquella que excede a la resta del 10% del valor del capital propio del empleador.
- Es entonces respecto de esta **sobre utilidad o utilidad líquida** que el empleador deberá repartir a sus trabajadores un monto no inferior al 30% obtenido en el respectivo ejercicio comercial.
- Adicionalmente, la disposición establece como principio de distribución de esta utilidad líquida, una proporción determinada por la remuneración anual devengada por cada trabajador, considerando todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales avaluables en dinero que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo, en el respectivo período anual, tales como, sueldo, sobresueldo, comisión, bonos, incentivos, etc.
- Finalmente, cabe destacar que el sistema permite al empleador entregar a los trabajadores anticipos de esta gratificación¹⁵.
- Por su parte, **el sistema del artículo 50 establece que el empleador debe pagar a cada trabajador el 25% de todas las remuneraciones que éste haya devengado durante el año¹⁶**, pero con un **límite o tope legal de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales¹⁷**. En este 25% deben considerarse todos los emolumentos que revistan el carácter de remuneración y que su pago sea mensual¹⁸.
- Con todo, la disposición establece que, si el empleador no abona mensualmente el 25%, éste no pierde la posibilidad de optar por este sistema, ya que no existe obligación de otorgar anticipos o abonos mensuales¹⁹.

¹⁵ El solo hecho que el empleador otorgue anticipos o abonos a cuenta de gratificación, no significa, necesariamente, que ha optado por una modalidad de pago

¹⁶ Para determinar el 25%, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo. Es decir, es necesario considerar las variaciones experimentadas entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año respectivo.

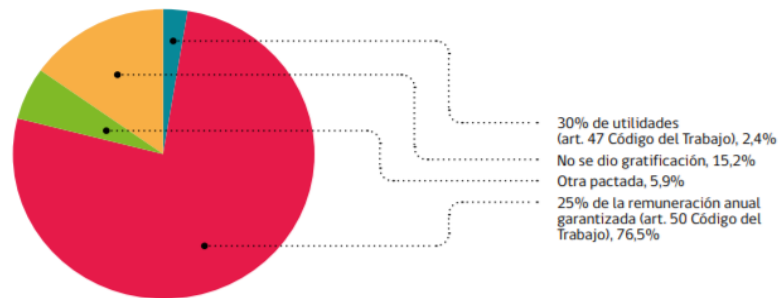
¹⁷ Para determinar el tope de 4,75 IMM, se debe considerar el Ingreso Mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año. En el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, el tope debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido. En los casos que el dependiente ha estado sujeto a licencia médica, el tope no se aplica en forma proporcional al tiempo laborado.

¹⁸ Contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero percibidas por el trabajador como retribución de los servicios prestados para el empleador, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, bonos, etc.

¹⁹ En todo caso, no existe inconveniente jurídico para que el empleador, optando por el sistema del artículo 50, pague el 25% de las remuneraciones devengadas por el trabajador, en una sola oportunidad. Tampoco existe inconveniente para que efectúe uno, dos o más anticipos o abonos durante el año.

- En ambos sistemas, **las sumas que se paguen a título de gratificación quedarán afectas al descuento de las mismas cotizaciones que las remuneraciones²⁰**, para lo cual la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a imposiciones e impuestos se determina en relación con el límite máximo de imponible mensual, distribuyéndose el monto en proporción a los meses que corresponda.
- Según datos de la ENCLA²¹ 2014, **el 84,8% de las empresas del país entregan gratificación**, de las cuales el **76,5% lo hace por el sistema del artículo 50**, y sólo el **2,4% lo hace por el artículo 47**, optando el 5,9% restante por una gratificación convencional.

Figura 18: Distribución de empresas respecto del no pago y el pago de gratificaciones según tipo (junio 2014)



Fuente: ENCLA 2014

- La misma encuesta exhibe el porcentaje de empresas que pagan gratificación, según tipo (legal o pactada) y modalidad artículos 47 y 50 del Código del Trabajo, por tamaño de empresa.

²⁰ De esta forma, las imposiciones que se paguen sobre las gratificaciones deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes de mayo, en atención a que la obligación de pagarlas se entiende cumplida dentro del mes de abril anterior, para efectos del vencimiento del plazo para presentar el balance correspondiente ante el Servicio de Impuestos Internos.

²¹ La ENCLA es la principal y más completa encuesta sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile. Desde 1998 ha sido aplicada en ocho ocasiones, la última corresponde a la del año 2014. La del 2017 fue interrumpida debido a irregularidades en su proceso. Frente a esto, la DT adjudicó al INE el levantamiento de la nueva versión de la Encuesta Laboral 2019, cuyos resultados se informarán el 2020.

Tabla 1: Porcentaje de empresas que pagan gratificación, según tipo y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	30% de utilidades (art. 47 CdT.)	25% de la remuneración anual garantizada (art. 50 CdT.)	Otra pactada	Total
Microempresa	1,1%	93,3%	5,6%	100%
Pequeña empresa	4,0%	89,2%	6,8%	100%
Mediana empresa	3,4%	85,9%	10,7%	100%
Gran empresa	6,7%	81,2%	12,1%	100%
Total	2,9%	90,2%	6,9%	100%

Nota:

(1) Se excluye a las empresas que no otorgan gratificaciones a sus trabajadores

Fuente: Encla 2014. Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Fuente: ENCLA 2014

- De estas cifras se observa que, en la medida que crece el tamaño de las empresas, crece también el % con gratificaciones pactadas (5,6% en la microempresa a 12,1% en las empresas grandes), así como que aumentan las gratificaciones legales del artículo 47 (1,1% en la microempresa a 6,7% en las grandes empresas). Por el contrario, en el caso del artículo 50, al crecer el tamaño de la empresa, el porcentaje disminuye de un 93,3% en la microempresa a 81,2% en la gran empresa.
- Si se comparan los totales por tipo de gratificación con la Encuesta anterior, correspondiente al año 2011, se advierte la siguiente tendencia:

Tabla 2: Comparación ENCLA 2011 y 2014

Modalidad	2011	2014
Artículo 50 (25% remuneración)	87,5%	89,2%
Artículo 47 (30% utilidades)	5,1%	2,9%
Gratificación pactada	7,4%	6,9%

Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA 2011 y 2014

- Finalmente, es necesario destacar que, si bien la participación de los trabajadores en las ganancias empresariales es un buen mecanismo para aumentar las rentas del trabajo, **ambos instrumentos pierden fuerza en la medida que se paguen como un componente fijo del sueldo base**²². Esta situación ocurre en nuestro país, donde la mayoría de las empresas elige la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.
- En efecto, **la gran mayoría de las empresas al pactar las remuneraciones líquidas con sus trabajadores incorporan el pago por gratificaciones al sueldo base**, desvirtuando el correcto funcionamiento de la gratificación legal que busca hacer partícipe al

²² Informe Final: Estudio de la Institucionalidad Laboral y su Vinculación con Salarios Bajos. PNUD, 2014.

trabajador de los resultados de la empresa, pues generan la sensación que el pago por los resultados de la empresa no existe como tal, ya que en la práctica no opera como un reparto de las utilidades, sino como parte de la liquidación de sueldo que completa la remuneración líquida previamente pactada con el empleador²³.

- Incluso algunos sostienen que las empresas, en general, han internalizado como costo fijo las gratificaciones pagadas a sus trabajadores²⁴. En consecuencia, **la gratificación legal se ha transformado en parte de la remuneración líquida mensual**, distanciándose del concepto de beneficio, a través del cual el empleador distribuye las utilidades de la empresa.
- A continuación, se realiza un levantamiento de los sistemas de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, a través de sistemas de gratificación legal, compra de acciones y opciones de compra de acciones para empleados, y planes de participación en las utilidades en diversos países de referencia.

2.2. BENCHMARK INTERNACIONAL

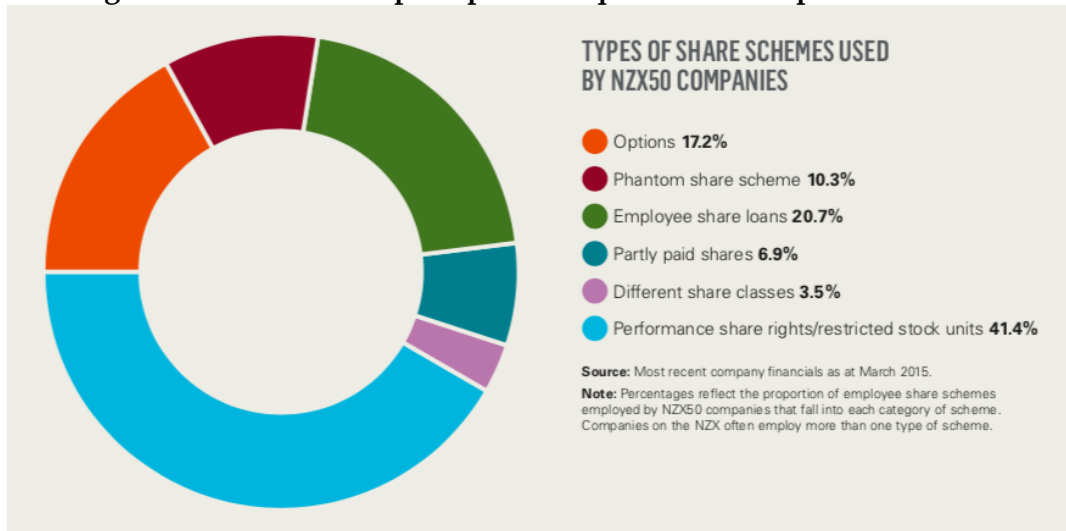
2.2.1. NUEVA ZELANDA

- Los *Employee Share Schemes* (ESS) son esquemas articulados por empresas para proveer **acciones y opciones sobre acciones** a sus empleados. Son una importante forma de remuneración voluntaria en Nueva Zelanda.
- Al respecto, se observan 6 tipos de ESS:

²³ Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. El reparto de las utilidades en la empresa respecto de los trabajadores y en particular, las gratificaciones. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Gloria Donoso y Diego Riquelme. 2012.

²⁴ Caracterización y Propuestas de Cambio al Sistema de Gratificaciones en Chile. Cuadernos de Investigación N° 13. Fundación Sol.

Figura 19: Distribución por tipos de esquemas en compañías NZX50



Fuente: KPMG, 2015

- De las compañías listadas en el NZX50, un **78% utiliza al menos una forma de ESS** (de los cuales un 33% utiliza más de un tipo de esquema). Aunque las empresas usan una serie de alternativas, las más comunes son “*performance share rights*” (41.4%) y “*employee share loan schemes*” (20.7%).
- La siguiente tabla muestra una síntesis de los métodos más comunes utilizados, comparando entre empresas “*public*” y “*private*”.

Tabla 3: Métodos más comunes utilizados por tipo de empresa

	PUBLIC COMPANIES					
	PRIVATE COMPANIES					
	Employee share loans	Partly paid shares	Different share classes	Performance rights/restricted stock units	Options	Phantom share schemes
Description	Company provides a loan to employees to buy shares at market value. Loan may or may not be interest bearing	Company grants the employee partly paid shares. The balance outstanding can be called by the company at a later date	Company grants the employee shares with different rights (e.g. class B shares) at market value.	Company grants the employee shares once specified performance hurdles have been met. Consideration can be nil or negligible	Company grants employee options to buy shares at a future date at a specified or benchmarked value	Company provides the employee with a cash payment which is referenced to the company's share price
Valuation	Value underlying shares at grant date	Value underlying shares at grant date	Value underlying shares at grant date	Value share rights at grant date together with underlying shares if not publicly listed	Value options at grant date together with underlying shares if not publicly listed	Value phantom options at grant date together with underlying shares if not publicly listed
Complexity	Low, unless company has issued put/call options on the shares	Low, unless company has issued put/call options on the shares	Moderate	Dependent on terms	Moderate to high	Moderate to high
Cost	Low	Low	Moderate	Moderate	High	Low
Life of scheme/ refreshability	Permanent/ Limited opportunity to refresh once issued which may be mitigated if company issues put/call options on the shares	Permanent/ Limited opportunity to refresh once issued which may be mitigated if company issues put/call options on the shares	Permanent/ Limited opportunity to refresh once issued which may be mitigated if company issues put/call options on the shares	Rights usually have an expiration date	Options usually have a finite life	Phantom share schemes usually have a finite life
Tax impact – company	Low, no FBT on loan if properly structured	Low or nil	Low or nil depending on instrument	Low or nil	Low or nil	Low or nil. PAYE deductions are required
Tax impact – employee	Refer to page 7 for tax considerations	Refer to page 7 for tax considerations	Refer to page 7 for tax considerations	Refer to page 7 for tax considerations	Refer to page 7 for tax considerations	Refer to page 7 for tax considerations

Fuente: KPMG, 2015

- En todos los casos, el beneficio recibido por los empleados está sujeto a un impuesto aplicado sobre la diferencia entre el valor de mercado de las acciones en la fecha “*share scheme taxing*” y el precio pagado por los empleados. No obstante, existen algunas características que hacen a los ESS elegibles para exención tributarias:
 - 90% o más de los trabajadores de tiempo completo deben ser elegibles para participar del ESS. Si un trabajador part-time o temporal es elegible para participar, entonces todos los empleados de esa misma categoría también deben ser elegibles.

- Si el esquema requiere que el empleado compre un monto mínimo de acciones para poder participar, el monto mínimo no debe ser más de \$1000 por año.
 - Si el empleado debe pagar por sus acciones, se le debe ofrecer un préstamo sin intereses, o el empleado debe ser capaz de comprar las acciones en su situación regular.
 - Si existe un período mínimo que el empleado debe haber trabajado en la empresa para acceder al ESS, no debe ser mayor a 3 años.
 - Generalmente, las acciones deben ser mantenidas por 3 años (ya sea por el empleado o por un trustee de un trust en representación del empleado).
- Dentro de los ESS, existen también los **Phantom Share Scheme** que no involucran la emisión de acciones de la empresa, pues se trata de **beneficios que consideran un derecho contractual del empleado para recibir un pago en ciertas situaciones**.
 - Y si bien no existe una estructura estándar para los Phantom Share Schemes, la mayoría provee un **bono calculado en base a las utilidades de la empresa**, o un **porcentaje de cualquier pago a los accionistas** ante un “major liquidity event” (por ejemplo, una IPO) o una combinación de ambos.
 - En cualquiera de los casos, **el bono usualmente se calcula sobre un porcentaje de participación en las acciones ordinarias de la empresa**. El bono calculado sobre la utilidad de la empresa a veces se expresa como un porcentaje del EBITDA, o como un porcentaje de los dividendos declarados.
 - Un bono “liquidity event” usualmente se calcula como la diferencia entre el “effective uplift” en el valor de las acciones de la empresa como resultado del liquidity event, y el valor original de emisión.
 - La documentación necesaria para llevar a cabo un Phantom Share Scheme es similar a la de un Employee Share Options Scheme pero sin la necesidad de cumplir con los requerimiento del Financial Markets Conducts Act 2013 o el Companies Act 1993. Esto implica que el establecimiento y mantención de un Phantom Scheme es más rápido y simple.
 - En la mayoría de los casos los bonos recibidos por los empleados será un ingreso gravado y será tratado como cualquier otro bono de trabajo.

2.2.2. AUSTRALIA

- El Sistema de *stock options* se denomina **Employee Share Scheme (ESS)**, al igual que en el caso de Nueva Zelanda. Bajo este sistema **los trabajadores pueden adquirir acciones** como parte de un ESS (denominado Plan de Opciones de Acciones para Empleados o

ESOP en los EE.UU y Reino Unido), con las acciones compradas o otorgadas de forma gratuita.

- La compra de acciones puede financiarse mediante un préstamo o mediante deducciones del salario (sacrificio salarial), bonos y participaciones en las ganancias.
- En términos simples, un ESS proporciona una manera para que los empleados se conviertan en propietarios parciales o propietarios completos de la empresa para la que trabajan.
- Los elementos claves de los ESS son:
 - Las opciones y derechos se otorgan a un trabajador por no más de una contraprestación monetaria nominal.
 - Después de completar un período de medición específico, la adquisición de las opciones o derechos de un empleado se prueba contra condiciones de desempeño especificadas en el respectivo plan.
 - Cada opción o derecho adquirido puede ejercerse (es decir, intercambiarse) por una acción ordinaria en la empresa australiana correspondiente. En algunos casos, dependiendo de la redacción del plan de opción específico, un derecho puede satisfacerse mediante el pago de efectivo en lugar de la provisión de acciones ordinarias, con el monto en efectivo determinado por referencia al valor de esas acciones ordinarias.
- En general, la participación en los planes de opciones sobre acciones se ofrece de forma discrecional a los altos ejecutivos de las empresas australianas. Un Informe de 2017 del Departamento de Industria, Innovación y Ciencia (DIIS) destacó que **el uso de un ESS es más común en grandes y maduras empresas mineras, profesionales, científicas y técnicas, y en compañías de servicios financieros y de seguros**. Sin embargo, el componente ESS de la remuneración total es en promedio 4,5 veces mayor para las pequeñas y medianas empresas que para las grandes empresas.
- Existen diferentes tipos de planes de propiedad de acciones para trabajadores. Todo esto varía según el tamaño de la empresa, el número de trabajadores y el propósito de introducir el esquema. Además, los esquemas varían según si la empresa cotiza o no en bolsa.
- El 1 de julio de 2015 se realizaron una serie de cambios en el tratamiento fiscal de las acciones y los derechos ofrecidos a través de un ESS para "nuevas empresas elegibles". Esto permitió a las empresas nuevas elegibles emitir opciones o acciones a sus empleados con un pequeño descuento, y tener ese descuento exento (para acciones) o diferido (para opciones) del impuesto sobre la renta.

- Se contempla la alternativa para trabajadores que se otorguen opciones que puedan diferir su obligación tributaria hasta 15 años. No obstante, se establecen los siguientes casos en que se gatilla la obligación tributaria:
 - Cuando el empleado cesa el empleo respecto del cual adquirió el derecho;
 - 15 años después de que el empleado adquirió el derecho;
 - Cuando ya no existan restricciones genuinas sobre la disposición del derecho y no exista un riesgo real de que el empleado pierda el derecho; o
 - Cuando se ejerce el derecho y no existe un riesgo real de que el empleado pierda la parte resultante y no existe una restricción genuina sobre la disposición de la parte resultante.

- La ASIC (*Australian Securities and Investments Commission*) establece **dos tipos de esquemas de incentivo para trabajadores**, los cuales dependen si la empresa está listada en AXS o tiene participación en mercados extranjeros o no:

Tabla 4: Esquemas de incentivos

	ASIC Class Order for UNLISTED companies CO 14/1001	ASIC Class Order for LISTED companies CO 14/1000
Eligible Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Full or part-time employees • Directors (incl. non-executive) • Contractors or casual employees (working at least 40 per cent of a comparable full-time position) • Prospective eligible employees 	<ul style="list-style-type: none"> • Full or part-time employees • Directors (incl. non-executive) • Contractors or casual employees (working at least 40 per cent of a comparable full-time position) • Prospective eligible employees
Financial products that can be offered	<ul style="list-style-type: none"> • Fully paid voting ordinary shares • Units in or options over fully paid voting ordinary shares • Incentive rights to receive ordinary shares or a cash amount, or some combination of both. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fully paid shares • Depository interests • Fully paid units in registered managed investment schemes • Fully paid stapled securities • Options over, units in and incentive rights in relation to any of the above
Limit on total number of financial products offered	An aggregate of up to 20 per cent of the issued capital of the company over a 3 year period	An aggregate of up to 5 per cent of the issued capital of the company over a 3 year period
Limit on value per offer	Up to \$5,000 per employee per year	No limit
Number of offers or employees	No limit – but effectively limited by the 20 per cent of issued capital limit	No limit – but effectively limited by the 5 per cent of issued capital limit

Maximum amount to be paid by employee	No more than nominal monetary consideration. If more than nominal consideration is payable on the exercise of options or units, then an expert valuation must be provided.	No more than nominal monetary consideration if the product being offered (that is, options or rights) is not able to be traded on an eligible financial market
Structures that can be used to make offers	Trusts (but not contribution plans or loan arrangements)	Trusts, contribution plans and certain types of loan arrangements
Minimum disclosure requirements	An offer document including a copy or summary of the terms of the ESS, general information on the risks of acquiring products under the ESS, a general risk warning on the value of the products and a warning about general advice. The offer document must be accompanied by a copy of the annual report (including financial statements), a director's solvency resolution and a valuation resolution (including an explanation of the methodology used by the directors). If the ESS involves a trust, a copy or summary of the trust deed.	An offer document including a copy or summary of the terms of the ESS, general information on the risks of acquiring products under the ESS, and a warning about general advice. If the ESS involves a trust, contribution plan or loan arrangements, a copy or summary of the relevant arrangements (for example, trust deed or terms of the contribution plan).

Fuente: Employee Share Schemes, Treasury of the Australian Government

2.2.3. SINGAPUR

- En Singapur se observan 3 sistemas de *Employee Share Incentive Plans* para atraer talento y comprometer a los empleados en el desempeño de las compañías, que aseguran su alineamiento y permanencia:
 - Employee Share Option Plan (ESOP);
 - Employee Share Awards Plan (ESAP);
 - Phantom Share Option Plan (PSOP).
- Los **ESOP** son planes a través de los cuales las empresas les conceden a sus trabajadores el derecho a **comprar acciones de la compañía a precios pre-determinados en una ventana de tiempo específica**, con independencia del precio de mercado de la acción, o bien, les permiten pagar bonos y salarios a través de acciones de la compañía. La cantidad de acciones dependerá de la antigüedad del trabajador, obteniendo derecho a comprar más acciones a mayor antigüedad.

- Los **ESAP** en cambio, permiten a las compañías **transferir a sus empleados acciones de la compañía a título gratuito**.
- Finalmente, los **PSOP** son **promesas contractuales que otorgan derechos a los trabajadores para recibir pagos de bonos en efectivo o bien, en acciones de la compañía o del mayor valor que éstas últimas obtengan en un determinado periodo de tiempo**. En este tipo de esquemas, la compañía no emite acciones.
- El tratamiento tributario de estos esquemas es similar en cuanto a que la compañía no es gravada por la compra de sus propias acciones, ni por la transferencia que realice de éstas a sus trabajadores, mientras que éstos últimos son gravados por el incremento patrimonial que experimenten al momento de vender las acciones.
- No obstante, al igual que en la India, **no existe una regulación sistémica que se refiera a estos tres esquemas, sino que cada uno de ellos está regulado por una miríada de decretos dependiendo del tipo de esquema de que se trate**. Con todo, cualquier esquema que se adopte debe ser aprobado por la Junta de Accionistas de la compañía, por un período de tiempo mínimo de 1 año y máximo de 5 años.
- También existen algunas limitaciones comunes, como por ejemplo que los accionistas que tengan más de 5% de participación en la compañía no puedan participar de estos esquemas, así como que el número total de acciones que se emitan anualmente no superen el 5% del total del capital listado en la bolsa de Singapur, ni que más del 50% de las acciones emitidas puedan ser transferidas a los Directores, Gerentes Generales y rangos equivalentes.

2.2.4. IRLANDA

- En Irlanda está permitido como esquema de *profit sharing* el uso de **acciones de la compañía para recompensar, alentar y retener a sus empleados**. Las acciones pueden consistir en premios de acciones u opciones de acciones (share options).
- Los esquemas pueden ser “aprobados” o formales, es decir que responden a un conjunto de reglas escritas; o “no aprobados” o informales. Para el primer caso, hay dos tipos de esquemas:
 - Esquemas aprobados de participación en las ganancias (APSS)
 - Opción de ahorro compartido o esquemas de ahorro a medida que gana (SAYE)
- En el esquema de APSS, **el empleador solo puede asignar hasta €12.700 en acciones libres de impuestos anualmente**. Debe mantener las acciones asignadas en un fideicomiso establecido por su empleador. Si deja las acciones en el fideicomiso durante tres años, estará exento del impuesto sobre la renta (IT). Puede indicarle al administrador que venda o transfiera sus acciones antes del final de los tres años. Si lo

hace, debe pagar por lo que sea menor del valor original de las acciones y del valor de las acciones en la fecha de venta o transferencia.

- En el esquema de SAYE (*Save As You Earn*), **el empleador puede otorgar opciones de acciones relacionadas con los ahorros**. Si es así, estará exento de impuestos en cualquier ganancia que obtenga cuando ejerza las opciones, siempre que no ejerza las opciones sobre acciones dentro de los tres años posteriores a su recepción. La participación en el esquema es voluntaria. Debe ahorrar entre € 12 y € 500 por mes, y el empleado decide cuánto quiere ahorrar. El empleador puede ofrecerle un contrato de ahorro de tres, cinco o siete años y deducir el monto de ahorro del salario neto. Una vez que se completa el período de ahorro, se puede decidir si se desea ejercer la opción de comprar las acciones. El monto del ahorro debe ser suficiente para comprar las acciones al precio de opción que establezca el empleador. El empleador establece el precio de la opción antes de comenzar a ahorrar. Puede establecerse con un descuento de hasta el 25% del valor de mercado de las acciones en la fecha de concesión de la opción. Si decide no ejercer su opción, el banco o la institución de ahorro devolverán los ahorros.
- **Todas las acciones u opciones otorgadas bajo estos esquemas aprobados están exentas del Impuesto a la Renta**. Sin embargo, deben pagar el Cargo Social Universal (USC) y el Seguro Social Relacionado con el Pago (PRSI) por estos. Por otro lado, deberán pagar Impuesto a la Renta, USC y PRSI sobre las acciones u opciones otorgadas bajo esquemas no aprobados. El Impuesto a las Ganancias de Capital (CGT) también puede ser exigible cuando enajena sus acciones.
- Entre los esquemas “no aprobados” o informales que el empleador puede otorgar se encuentran:
 - Acciones gratuitas
 - Acciones con descuento
 - Acciones restringidas
 - Acciones perdibles
 - Valores convertibles
 - Unidades de stock restringidas (RSU)
 - Planes de compra de acciones para empleados (ESPP)
 - Opciones de compartir no aprobadas

2.2.5. CANADÁ

- En Canadá dos son los sistemas más utilizados de participación de las utilidades:
 - a) **Employees Profit-Sharing Plan**
- La ley de impuesto a la renta de Canadá regula los planes de participación de utilidades para trabajadores, en la sección 144.

- El Plan de participación en ganancias para trabajadores (*Employees profit sharing plan* “EPSP”) es un **acuerdo que permite a un empleador compartir ganancias con todos o algunos de sus empleados**. El monto a repartir debe ser al menos el 1% de las ganancias de la empresa, y si bien no hay restricciones adicionales sobre el monto de la contribución, el empleado puede establecer restricciones a su retiro.
- Bajo este esquema, **los montos de las ganancias repartidas por la empresa son entregados a un fideicomiso especial o administrador para que sean invertidos en beneficio de los empleados que son beneficiarios del plan**. No es necesario que los beneficios se otorguen a los empleados inmediatamente, sino que el período definido puede variar con el propósito de asegurar la lealtad del empleado con la empresa.
- Cada año, se requiere que el administrador asigne a las cuentas de los beneficiarios todas las contribuciones del empleador, dividendos o ganancias del *trust*, y **ganancias o pérdidas de capital** pero no se exige que los EPSP se registren en la *Canada Revenue Agency*.
- **Los ingresos del fondo o fideicomiso de un EPSP están exentos de impuestos**. No obstante, los empleados están sujetos al pago de impuestos sobre los ingresos o aportes que el fideicomiso le asigne en el año de asignación. Si se han asignado fondos en beneficio del empleado y luego éste se retira de la empresa antes de poder hacer uso o retiro de dichos beneficios, tiene derecho a una deducción por los montos no recibidos.
- En tanto, **los pagos a un EPSP realizados por un empleador son deducibles del impuesto sobre la renta**, sin límite, si se realizan durante el año, o hasta 120 días después del final del año fiscal del empleador.
- Las reglas del plan establecidas por el empleador también pueden permitir que los empleados hagan contribuciones al EPSP. Estas contribuciones no son deducibles para el empleado, ni son imponibles cuando se devuelven al empleado.
- El reporte de los pagos del EPSP se hacen en un formulario especial (T4PS Declaración del Plan de Participación en las Ganancias de los Empleados). En él se debe informar si el empleado es un *empleado especificado*, definido como aquel que está tratando con el empleador en una relación indefinida o que tiene una participación accionaria significativa en su empleador o en una empresa relacionada (10% o más de cualquier clase de acciones). De esta forma, si el monto asignado al empleado bajo este plan es más del 20% de los ingresos totales de ese empleado para el año, se aplicará un impuesto a la cantidad excedente.

b) Deferred Profit-Sharing Plan (DPSP)

- **Plan de ahorro previsional en el cual el empleador distribuye parte de sus utilidades en las cuentas DPSP de sus trabajadores de manera flexible.** La empresa no tiene que realizar contribuciones en el caso que no reporte utilidades, **puede definir su propio umbral de utilidades sobre las que empezará a repartir beneficios y puede implementar el plan para todos sus empleados o solo para un grupo específico.** El empleador puede solicitar una deducción de impuestos por el monto contribuido a un DPSP.
- Solo el empleador puede efectuar contribuciones a la cuenta de DPSP, el empleado no tiene esa facultad. El monto de las contribuciones anuales está sujeto a límites especificados en la ley y deben hacerse a un fideicomiso.
- Bajo este esquema, **los trabajadores no pagan impuestos por las contribuciones hechas al DPSP en su beneficio. Las contribuciones y ganancias están libres de impuestos mientras se mantengan en el DPSP, pero se incluyen en el impuesto a la renta cuando son retiradas.** En el caso de un *Profit Sharing Plan* no diferido, el pago de impuesto es inmediato. Además, si un empleado deja la compañía antes de un período de dos años desde que se inició su cuenta, no podrá llevarse los fondos.
- Si un empleado tiene un esquema de ahorro previsional voluntario registrado (conocido como Registered Retirement Savings Plan- RRSP), entonces **las contribuciones que el empleador realice a su cuenta de DPSP van restando cupo disponible en su cuenta de RRSP (la cual tiene un máximo de contribución anual).** Por ejemplo, si el empleador contribuye \$1000 en la cuenta de DPSP, implica que el empleado debe contribuir \$1000 menos para llegar a su máximo cupo disponible de contribución en la cuenta RRSP.

2.2.6 REINO UNIDO

- Reino Unido cuenta con beneficios tributarios para **esquemas aprobados de participación de empleados en acciones.** Los beneficios tributarios generalmente se refieren al impuesto personal, impuesto a las ganancias de capital y a liberarse del pago de National Insurance.
- En términos generales, los esquemas de participación se resumen en las siguientes cuatro opciones:
 - Share Incentive Plans (SIPs)
 - Save As You Earn (SAYE): Permite comprar acciones a un precio fijo con ahorros.
 - Company Share Option Plans: Permite comprar hasta £30,000 en acciones a un precio fijo.
 - Enterprise Management Incentives (EMIs)

- El pago de dinero en efectivo asociado a las utilidades de las empresas se conoce como “**Profit Related Pay**”. Este esquema se popularizó durante los años 80 y 90 cuando existían beneficios tributarios para su uso. El beneficio se terminó en el año 2000 ya que se utilizaba solo para disminuir el pago de impuesto, sacrificando parte del salario fijo de los trabajadores. Desde el término del beneficio, algunas empresas han optado por convertir el beneficio en esquemas de participación en acciones. Otros mantienen el beneficio en efectivo, sin ventajas tributarias.
- Los esquemas se pueden entregar a cierto grupo seleccionado de empleados o a todos los trabajadores. En general no se paga un monto único, sino que se indexa al nivel de salario. Usualmente existe una fórmula para determinar el pago como un porcentaje de las utilidades.
- En el año 2011, un 29% de los empleadores en Reino Unido operaba un PRP. En general, se ofrecen a empleados con responsabilidades de jefatura.
- El Partido Laboral propuso una nueva versión del PRP en 2018 llamada “**Inclusive Ownership Fund**”. La propuesta consiste en un fondo que retendría un 10% de las acciones de las empresas para los empleados (transfiriendo un 1% del total de acciones de forma anual hasta lograr un 10%). Los empleados no podrían acceder a las acciones, pero se beneficiarían del pago de dividendos (en un máximo de £500 por empleado).

2.2.7 ESTADOS UNIDOS

- Los esquemas de repartición de utilidades no son obligatorios y se rigen a discreción de los empleadores.
- Existen dos categorías.
 - a) **Bonos en efectivo:**
 - Usualmente pagados de forma anual y sujetos a impuesto. Durante el 2017, un 6% de los trabajadores en el sector privado tuvo acceso a un beneficio de este tipo.
 - b) **Deferred profit-sharing plans:**
 - **Plan de ahorro previsional en base a contribuciones de la empresa.** Estos planes no están sujetos a tributación mientras los empleados no tengan fácil acceso a los fondos.
 - La contribución de los empleadores es discrecional y flexible, según el resultado financiero que haya obtenido la empresa.

- Es posible que los empleados realicen sus propias contribuciones voluntarias a una cuenta 401(k) y que la empresa contribuya de manera flexible a través de un *Deferred profit-sharing plan*. Este esquema se diferencia de uno en el cual el empleador se compromete a efectuar un *match* fijo en relación a la contribución de ahorro del empleado.
- En general, la contribución se entrega de manera anual, una vez obtenidos los resultados de la empresa. Existen 3 alternativas de distribución de utilidades entre empleados: i) Pro-rata plan; ii) new comparability 401(k) profit sharing; y iii) age-weighted profit sharing.
- Los esquemas son regulados por el *Employee Retirement Income Security Act* bajo supervisión del US Department of Labor. Existen ciertos lineamientos regulados para ofrecer estos esquemas:
 - Contar con una fórmula pre-determinada para asignar la distribución de utilidades
 - Explicitar plazo en que se accede al beneficio
 - Explicitar cálculo proporcional de fondos asignados según salarios
- En el año 2015, el 19% de trabajadores del sector privado con planes de retiro del tipo “defined contribution” contaban con un deferred profit-sharing plan.

2.2.8. FRANCIA

- La legislación francesa obliga a las empresas que cuentan con más de 50 empleados en promedio durante los últimos 5 años a **ofrecer un plan de participación en utilidades. La repartición de beneficios se hace efectiva cuando las utilidades de la empresa exceden un 5% del patrimonio.**
- Los esquemas voluntarios también son comunes y se basan en la entrega de bonos que dependen de ciertos indicadores de resultados. Así, el beneficio se puede distribuir de forma equitativa entre los trabajadores, en proporción al salario, al tiempo trabajado, o a una mezcla de estos factores.
- **El monto total a distribuir se calcula de manera anual usando una fórmula establecida legalmente, que depende del capital de la empresa, los pagos de remuneraciones, la utilidad imponible y el valor añadido.** Una empresa puede acordar un método de cálculo distinto, siempre que sea más conveniente para los trabajadores que la fórmula legal.
- **El beneficio asignado se puede entregar de forma inmediata o se puede depositar en una cuenta de ahorro del empleado y hacerse accesible en un plazo de 5 años.** Los fondos de ahorro disponen de beneficios tributarios y bajo ciertas circunstancias se

puede acceder a ellos (matrimonio, nacimiento de hijos o cuando se retira de la empresa).

- Algunos estudios han concluido que luego de años de implementación de esta medida, los sueldos base se han reducido, compensándose con bonos de participación en utilidades.

2.2.8. MÉXICO

- La Constitución Mexicana establece el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas, partiendo del supuesto que la empresa genera utilidades y que por consecuencia es justo que los trabajadores participen de las mismas.
- Para esos efectos, una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, fija el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores, el cual está actualmente establecido en 10% sobre la base repartible). La Comisión Nacional practica las investigaciones y realiza los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional, considerando la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.
- Con todo, la ley puede exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- El reparto de utilidades entre los trabajadores debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.
- La utilidad repartible se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año, aunque con algunas excepciones y exclusiones.
- Se señala que la fórmula mexicana es muy injusta y poco equitativa, pues al basarse en un concepto contable, se incluyen una serie de ingresos que no tienen nada que ver con la motivación de productividad y eficiencia que la institución tuvo en su origen. Ganancias por tipo de cambio, por ahorros e intereses, por arrendamientos, por venta de activos, etc. forman parte de la cantidad a repartir y no fueron generados por los trabajadores. Además, el 10% es muy alto y desmotiva la inversión, además de propiciar la evasión de la institución, creándose verdaderos abismos de tercerización,

subcontratación, disfraz de la relación laboral (a través de cooperativas, terceros, honorarios profesionales y sindicatos), lo que ha generado una inequidad para los trabajadores y una fuente de corrupción para sindicalistas y gestores.

2.2.8. COLOMBIA

- En Colombia los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a participar en las utilidades de sus empleadores, siempre y cuando éstos generen rentas de tercera categoría y tengan más de veinte trabajadores. Además, sólo los trabajadores que hayan cumplido con la jornada máxima establecida por la empresa tienen derecho a participar íntegramente en las utilidades, independientemente del tipo de contrato suscrito por éstos, pudiendo los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida participar en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada.
- La legislación laboral colombiana establece distintos porcentajes de participación de utilidades dependiendo de las actividades desarrolladas por la empresa conforme al siguiente detalle:
 - Empresas pesqueras: 10%
 - Empresas de Telecomunicaciones: 10%
 - Empresas Industriales: 10%
 - Empresas Mineras: 8
 - Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes: 8%
 - Empresas que realizan otras actividades: 5%
- En cuanto a la forma de distribución de dicho porcentaje, se establece que el 50% será distribuido en función a los días trabajados, entendiéndose como tal los días real y efectivamente laborados. En este sentido, se procederá a dividir dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador.
- El otro 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. En este sentido, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.
- Con todo, la legislación establece que la participación que pudiera corresponder a cada trabajador, tendrá como límite máximo el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.
- La participación que corresponda a cada trabajador será distribuida dentro de los treinta días naturales siguientes al vencimiento del plazo para la presentación de la Declaración

Jurada de Impuesto a la Renta a la SUNAT. Vencido el plazo de entrega y previo requerimiento de pago por escrito, la participación de utilidades que no se haya entregado, genera interés moratorio legal.

III. NUEVO SISTEMA DE GRATIFICACIÓN VOLUNTARIA

- Existen diversas y variadas formas de hacer partícipe a los empleados de las utilidades de una empresa durante un ejercicio comercial. El principal objetivo que persiguen estos esquemas es **alinear los incentivos de empresas y trabajadores detrás de buscar el mejor desempeño de la firma.**
- Sin embargo, hay otros beneficios o incentivos, tales como incrementar el sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa, incentivar la permanencia de los trabajadores, etc. En ese sentido, se han hecho muy comunes **esquemas de reparto de utilidades donde el pago al trabajador se realiza en acciones u opciones de acciones de la empresa.**
- Los sistemas de reparto de utilidades de las compañías se han utilizado profundamente también para mejorar las pensiones o retiros de los trabajadores. Frente a ello, algunos esquemas presentan beneficios impositivos para aquellos trabajadores que optan por mantener dichos fondos para su retiro o tras un período prolongado de tiempo.
- Del análisis de la experiencia comparada se verifica que **la gran mayoría de los sistemas de participación de utilidades son flexibles**, es decir, permiten a las empresas utilizar dos o más herramientas que los facultan para establecer un instrumento acorde a las distintas realidades de los sectores productivos. Para ello, la regulación consagra múltiples esquemas que las empresas pueden adoptar según sus posibilidades.
- Para ello, **se establecen además los incentivos tributarios adecuados para que las empresas estructuren sistemas que alineen los intereses de los trabajadores con los resultados de la empresa**, mediante esquemas variables que impactan positivamente en productividad.
- Para ello, proponemos crear un **sistema voluntario de gratificación a los ya existentes** en el Código Laboral aplicable a las sociedades anónimas abiertas basado en esquemas de **Planes Diferidos de Distribución de Utilidades (PDDU)** que puedan registrarse ante la Comisión de Mercado Financiero (CMF), siendo la contribución de los empleadores flexible según el resultado financiero que haya obtenido la empresa.
- Para esos efectos, proponemos primero **establecer una obligación legal** para todas las sociedades anónimas de inscribir en la CMF un PDDU que **determine al menos los siguientes parámetros del esquema propuesto:**
 - Porcentaje de utilidades líquidas a capitalizar anualmente en un Fondo de Inversión Privado (FIP), las cuales no podrán ser inferior al 5% ni superior al 10%;

- La entidad que administrará el Fondo (AFP, Caja de Compensación, Banco de Inversión, la propia empresa, etc.);
 - La base de cálculo utilizada para definir la proporcionalidad con que serán asignados los beneficios a cada trabajador según salarios y antigüedad, así como la posibilidad de incorporar un componente solidario a distribuir equitativamente entre todos los trabajadores;
 - Los distintos beneficios a los que puede acceder el trabajador y las reglas que los regulan, debiendo estos contemplar la posibilidad de que todos los trabajadores con más de 2 años de permanencia en la empresa puedan retirar voluntariamente hasta el 50% de su asignación anual, y hasta el 100% en casos calificados como enfermedades catastróficas y muerte.
- Luego, proponemos **modificar el artículo 79 de la ley 18.046 sobre sociedades anónimas**, que establece la obligación legal a dichas sociedades de distribuir anualmente como dividendo en dinero a sus accionistas, a prorrata de sus acciones o en la proporción que establezcan los estatutos si hubiere acciones preferidas, a lo menos el 30% de las utilidades líquidas de cada ejercicio, salvo acuerdo diferente adoptado en la junta respectiva, por la unanimidad de las acciones emitidas, de forma que tal que el porcentaje obligatorio de distribución de dividendos en dinero a repartir entre sus accionistas sea equivalente a la diferencia entre el actual 30% y el porcentaje establecido en el PDDU inscrito en la CMF.
 - Finalmente, proponemos establecer una obligación legal de la empresa para capitalizar anualmente el monto correspondiente al PDDU **en un Fondo de Inversión Privado (FIP)**, administrado por la empresa o por terceros, **que deberá ser destinado íntegramente al beneficio de los trabajadores de la empresa**, debiendo para esos efectos cada sociedad anónima registrar ante la CMF la nómina total de trabajadores y el **Plan Diferido de Distribución de Utilidades** en virtud del cual se distribuirán a cada trabajador los beneficios del FIP.
 - Las utilidades capitalizadas en el FIP **deberán tener el tratamiento tributario de gasto necesario para generar la renta, y los trabajadores no podrán ser gravados con el impuesto de segunda categoría ni con el global complementario en la medida que mantengan su asignación en el FIP**. No obstante, de optar por el retiro voluntario del 50% ésta será gravado con los impuestos correspondientes, salvo en los casos calificados en los que el retiro del 100% no será gravado.
 - Finalmente, para la constitución del FIP **la empresa deberá capitalizar el porcentaje de las utilidades determinadas en el correspondiente PDDU percibidas en los últimos 3 ejercicios tributarios anteriores al año de inscripción del correspondiente esquema**.