

S J F J F A

# Proyecto de Ley sobre Gratificaciones

Comisión de Trabajo y Seguridad Social  
Cámara de Diputados

29 de Junio 2021



**La actividad empresarial solo tiene sentido si tiene a las personas al centro de su propósito**

**Desde SOFOFA queremos seguir aportando al desarrollo económico y social del país y de su gente**

**Queremos ser parte del diálogo y aportar a las soluciones, mejorando las condiciones de los trabajadores, empresas y país**

## Consideraciones

Si bien los sistemas de gratificación tienen efectos positivos al mejorar relaciones laborales y el grado de pertenencia a la empresa, hay que considerar ciertos elementos a la hora del diseño del sistema correcto.

- 1 **Realidades distintas entre las grandes y las pequeñas empresas.**
- 2 **Industrias o sectores económicos tienen diferentes intensidades del capital y el trabajo**, estructuras productivas o inversiones en capital.
- 3 **Potenciales impactos en competitividad.**
- 4 Si bien trabajadores pueden sentirse más motivados, muchos prefieren, dado el nivel de incertidumbre o su perfil de riesgo, un pago **seguro que no esté sujeto a las utilidades o resultados de la firma.**
- 5 **Gratificación no puede ser considerada de forma aislada, sino que es parte la estructura de remuneraciones de un trabajador.**

- Modifica el Código del Trabajo en materia gratificaciones (Boletín 13240-13), **proponiendo hacer efectivo el reparto del 30% de las utilidades** a través las siguientes modificaciones a la normativa vigente:

## Modificaciones

**Artículo 47:** la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, **eliminando la frase *incluidos los que no tengan derecho***.

**Artículo 50:** mantiene la opción de gratificar por el 25% de las remuneraciones del trabajador percibidas durante el año calendario, **eliminando el tope de 4,75 IMM y siempre que acredite que corresponde a una suma mayor a la establecida en el artículo 47.**

# Proyecto de Ley Gratificaciones

- **Diferencias en (i) tamaño de empresas, (ii) sector económico, (iii) intensidad del capital y el trabajo** llevan a que una solución única en materia de gratificaciones no sea lo mas eficiente.

- Pocos países tienen un sistema de participación de utilidades como el propuesto. La **comparación internacional evidencia una mayor preponderancia de incentivos y de sistemas flexibles y convenidos.**

**Tabla 1: Sistema de gratificación por sector económico**

Sector económico	Artículo 47	Artículo 50	Otra pactada	No gratificó
Construcción	2,8%	94,2%	2,2%	0,8%
Industria manufacturera	1,7%	91,3%	3,6%	3,4%
Comercio	2,0%	88,2%	3,6%	6,2%
Transporte y comunicaciones	0,4%	79,7%	13,8%	6,1%
Minería	0,0%	76,5%	4,5%	19,0%
Agricultura y pesca	6,8%	66,2%	3,1%	24,0%
EGA	3,4%	56%	2,4%	38,2%
financieras e inmobiliarias	3,9%	50,2%	21,4%	24,5%

**Tabla 2: Sistemas de gratificaciones**

País	Reparto de utilidades (% o sistema)
Perú	5-10% según sector económico
Colombia	5-10% según sector económico
México	10%
Ecuador	15%
Brasil	Sin porcentaje fijo por la legislación
EE.UU.	No existe obligación legal
España	No existe obligación legal
Francia	Fórmula que depende del capital remuneraciones, utilidad y valor añadido
Reino Unido	Participación en acciones con beneficios tributarios
Canadá	- <i>Employees profit sharing plan</i> : al menos 1% - <i>Deferred Profit-Sharing Plan</i> : definido por la empresa

## Impactos

- **Incrementará brecha salarial entre trabajadores** de pymes y de grandes empresas, y dentro de la misma empresa.
- Efecto dispar a empresas intensivas en capital versus intensivas en trabajo, generando **distorsiones en el mercado laboral que pueden llevar a ajustes en salarios que no tienen relación con productividad.**
- Generará **incentivos a la informalidad laboral** con la consecuente **precarización de puestos de trabajo.**
- **Acelerará la automatización y digitalización** de operaciones en un contexto en donde la recuperación del empleo es la prioridad.
- Incrementará los costos laborales de las empresas, operando en la práctica como un **impuesto adicional que afectará la competitividad y desincentivará la inversión.**

- **Impacto** de la modificación debe ser **medible, concreto y re-distributivo**.

## Elementos básicos

- **Reducir el porcentaje de la utilidad líquida a repartir** establecido en el artículo 47 para acercarlo a la evidencia internacional.
- **Incrementar gradualmente el porcentaje de la remuneración y el límite o tope legal** establecidos en el artículo 50 para que beneficie a todos los trabajadores, especialmente a los de remuneraciones mas bajas, y sea redistributiva.
- **Gradualidad en su implementación.**
- **Mantener regulación vigente para las PYMEs.**

