

Alerta Laboral: Proyecto de Ley Cambio de Sistema de Pago de Gratificación

Principales propuestas de modificación al Código del Trabajo (CT)

El Proyecto de Ley contenido en el Boletín 13240-13, que está actualmente en segundo trámite constitucional en el Senado, establece modificaciones a los artículos 47, 48, 49 y 50 del Código del Trabajo en materia de gratificaciones. En este sentido, el proyecto establece la obligación del pago de una gratificación variable, previa imputación de la gratificación fija. Actualmente el empleador opta por 2 modalidades de gratificación conforme a la Ley o conforme a lo que las partes puedan determinar.

Si bien el proyecto sigue en tramitación, a continuación, algunos aspectos relevantes a considerar.

¿Cuál es el ámbito de aplicación?

Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Quedan excluidos:

- Empresas con menos de dos años de operaciones, registradas en el Servicio de Impuestos Internos (SII) (sólo obligadas a gratificar con artículo 50,CT).
- Tampoco aplicará respecto del personal que esté dotado de facultades generales de administración . (se deja fuera Rol Privado con facultades de administración).
- Algunos trabajadores, dependiendo de la vigencia de su contrato o facultades de administración.



Restricciones en la aplicación de la gratificación variable:

- Las empresas cuya facturación sea inferior a 2.400 UF anuales cumplen pagando la gratificación fija.
- Trabajadores que no cumplan el año o concluyan sus contratos antes de la determinación de la utilidad líquida recibirán la gratificación fija, a menos que tengan pactada una gratificación convencional.
- Gratificación convencional superior pactadas individual o colectivamente: Recibirán dicha gratificación hasta el término de vigencia del instrumento colectivo o por modificación de común acuerdo.

¿Cuándo empezará a regir?

- Aún se encuentra en el Congreso. En el evento que se publique este año 2021, sus disposiciones empezarán a regir a contar del primer día del año subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Propuesta de Modificación: Gratificación fija y variable Código del trabajo (CT)

Gratificación Fija (artículo 50 CT)

¿En qué consiste?

El empleador deberá abonar o pagar mensualmente a sus trabajadores el 25% de la respectiva remuneración devengada, con tope de los 6 Ingresos Mínimos Mensuales al año (6IMM).

Dichas sumas se imputarán a la gratificación variable.

Gratificación variable (artículo 47 CT)

¿En qué consiste?

Distribución de la utilidad para efecto de gratificación, sin la deducción del 10% del capital propio tributario.

¿Cómo se distribuye la utilidad?

- 8%, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 2.400 UF e inferior a 25 mil UF.
- 10%, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 25 mil UF e inferior a 100 mil UF.
- 15%, para aquellas que tengan una facturación anual igual o superior a 100 mil UF.

Otras consideraciones

- La utilidad líquida a repartir se dividirá por partes iguales entre la totalidad de los trabajadores con derecho a ella.
- Hay topes máximos por trabajador 20 Ingreso Mínimos Mensuales.

Impactos a considerar

- Las empresas deberán efectuar un levantamiento de los contratos individuales y colectivos con el fin de evaluar las gratificaciones pactadas.
- Asimismo, se deberá evaluar el impacto en el costo de nómina de lo que representa por un lado el incremento del tope de la gratificación fija mensual y el impacto de gratificar conforme al sistema de gratificación variable.
- Se deberá levantar el monto de la utilidad a considerar, cuya base de determinación se vería modificada (una utilidad mayor, por la propuesta de eliminar de la base de cálculo el 10% del capital propio tributario).
- Revisión del resultado tributario de Primera Categoría determinado por la Empresa.
- Revisión del patrimonio tributario de la Empresa.
- El empleador deberá determinar y acreditar que el sistema del artículo 50 del CT es mayor que si aplicara la modalidad del artículo 47, por lo que anualmente la Empresa tendrá que efectuar ambos procesos de determinación para poder tomar la decisión por cuál modalidad aplicar (carga administrativa adicional).
- En este sentido y por la certeza que el empleador debe entregar a los trabajadores, entenderíamos que debería complementar la entrega de la liquidación de la remuneración del mes de pago con la forma en la cual el empleador ha llegado a determinar ese valor.
- De acuerdo a los derechos de información que tienen los Sindicatos, estos podrían anualmente solicitar también que se acredite la utilidad para efecto de gratificar y si esta cumple con los presupuestos legales.
- Se deberán evaluar y calcular provisiones financiero contables.

CONTÁCTANOS:

Ruby Soteras

Partner
Labor Advisory & M&A
Deloitte Tax & Legal
rsoterasf@deloitte.com

Andrea Inostroza

Senior Manager
Labor Advisory & M&A
Deloitte Tax & Legal
avinostroza@deloitte.com

Santiago Swett

Manager
Labor Advisory & M&A
Deloitte Tax & Legal
sswett@deloitte.com

Ximena Niño

Partner
Business Tax
Deloitte Tax & Legal
xnino@deloitte.com

Marcela Guzmán

Partner
BPS Labor Compliance
Deloitte Tax & Legal
mguzman@deloitte.com

María Paz Gallegos

Manager
BPS Labor Compliance
Deloitte Tax & Legal
mpgallegos@deloitte.com

Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: (56) 552 449 660
Fax: (56) 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Alvares 646
Oficina 906
Viña del Mar
Chile
Fono: (56) 322 882 026
Fax: (56) 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
Piso 7
Concepción
Chile
Fono: (56) 412 914 055
Fax: (56) 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto Montt
Chile
Fono: (56) 652 268 600
Fax: (56) 652 288 600
puertomontt@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.cl

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl acerca de la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2021 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID 19 constituye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.