



Gratificaciones Legales, Tipos y Tratamiento (Primera Parte)

Introducción

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades. La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando se reúnen los siguientes requisitos: a) que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales, o agrícolas o cualesquiera otros, de cooperativas; b) que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, salvo las cooperativas; c) que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y d) que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo. Cabe señalar que para estos efectos se entiende por utilidad líquida la que resulte de deducir de la utilidad (que se ha determinado para el pago del impuesto a la renta) el 10% del valor capital propio del empleador por interés de dicho capital. Por otra parte, cabe agregar que para la determinación de la utilidad no se deben deducir las pérdidas de ejercicios anteriores. De esta manera, cumpliendo el empleador los requisitos antes indicados se encontrará en la obligación de gratificar a su personal conforme como lo haya convenido en el contrato de trabajo, y a falta de pacto deberá hacerlo como arreglo a uno de los dos sistemas que se consignan en el Código del Trabajo, esto es, repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75% ingresos mínimos mensuales (artículo 50).

Efectos de su aplicación en la empresa

Disposición legal. El artículo 42, del Código del Trabajo, dispone lo siguiente:

“Constituyen remuneración, entre otras, la gratificación que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.

Tipos de Gratificación

Legal: Es la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Convencional: Es aquella estipulada en los contratos individuales o en los contratos colectivos de trabajo. Esta gratificación convencional puede dividirse en dos tipos:

Garantizada: Es aquella que debe otorgarse a todo evento, no importando la eventualidad que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

No Garantizada: Es aquella que está sujeta a la eventualidad que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

Íntegra o Completa: Es la que corresponde al trabajador que al cierre del ejercicio financiero respectivo ha completado un año de servicios en la empresa.

Proporcional: Es la que corresponde a los trabajadores que no alcanzaron a completar un año de trabajo; esta se calcula en proporción a los meses trabajados (Art. 52 del Código del Trabajo).

La obligación de pagar. Requisitos que deben cumplirse

Al tenor del Art. 47 del Código del Trabajo, están obligados a otorgar gratificación:

Los establecimientos mineros, industriales, comerciales, o agrícolas, empresas, las cooperativas y cualesquiera otros que;

- Persigan fines de lucro;
- Estén obligados a llevar libros de contabilidad;
- Que tengan utilidades o excedentes líquidos en el respectivo ejercicio.

Dentro de la extensa gama de instituciones regidas por las normas de “Corporaciones de Derecho Privado” y de “Fundaciones”, encontramos entidades que persiguen fines religiosos, científicos, literarios, históricos, caritativos o sociales, deportivos, destacándose Cruz Roja, Cuerpo de Bomberos, Scouts, y otras.

Además, la ley considera dentro de las corporaciones los servicios de bienestar de los trabajadores del sector privado y varias más.

Las asociaciones, nacidas del Decreto Ley Nº 2.757, inserto en el llamado “Plan Laboral”, son instituciones cuya finalidad se encuentra referida en su artículo 1º.

El D.L. N° 2.757 establece en su artículo 1° que las asociaciones no pueden desarrollar actividades políticas ni religiosas. La Dirección del Trabajo considera que no persiguen fines de lucro, por el hecho de que el inciso segundo del Art. 11 del citado decreto ley dice: Las rentas, utilidades, beneficios o excedentes de la asociación pertenecerán a ella y no se podrán distribuir a sus afiliados ni aun en caso de disolución”.

Situación Especial

Una entidad que, pese a no perseguir fines de lucro y por lo tanto no obligada a gratificar, lo hizo en forma voluntaria y reiterada, no puede suprimir el beneficio en forma unilateral. (Son obligaciones constructivas según NIIF)

Actividad agrícola. El agricultor, persona natural o sociedad de personas, en calidad de propietarios o usufructuarios que exponen bienes raíces agrícolas, tributan sobre la base de una renta presunta que se calcula a base del avalúo fiscal, siempre y cuando en la especie concurren todos los requisitos que exige la letra b) del N° 1 del artículo 20 de la Ley de la Renta para tributar acogidos a dicho régimen presunto. En el evento que tal situación se dé, tales personas se eximen de la obligación de gratificar a su personal.

Las personas que den bienes raíces agrícolas en arrendamiento, usufructo u otra forma de cesión o uso temporal, no están obligadas a gratificar porque su renta efectiva se acredita mediante el respectivo contrato, a menos que pretendan rebajar gastos, caso en el cual deben llevar contabilidad completa, pudiendo, con todo, ser autorizados por el Director Regional del Servicio de Impuestos Internos respectivo para llevar contabilidad simplificada. Luego, si no llevan libros de contabilidad o sólo contabilidad simplificada, quedan eximidos de la obligación de gratificar.

Lo anterior no rige respecto de las sociedades anónimas, propietarias o usufructuarias de bienes raíces agrícolas, puesto que tales sociedades están obligadas a declarar su renta efectiva, lo que debe acreditarse mediante contabilidad fidedigna. (Oficio N° 948 de 25.02.80 y 966, de 25.02.80 D. Trabajo).

Empresas de la locomoción colectiva. Las personas naturales y sociedades de personas que exploten vehículos motorizados destinados al transporte terrestre de pasajeros están liberadas de las obligaciones de llevar libros de contabilidad, ya que sus rentas se establecen mediante una presunción de derecho que se calcula sobre el avalúo de los vehículos. Por esta circunstancia se encuentran liberadas de la exigencia de gratificar a su personal.

Las sociedades anónimas y en comanditas por acciones que se dediquen a esta misma actividad están obligadas a llevar contabilidad y, por ello, tributan sobre la base de la renta efectiva que obtengan, y por lo tanto, obligadas a pagar gratificaciones a sus trabajadores.

Propietarios de talleres artesanales. Estos contribuyentes no están obligados a llevar contabilidad, están sujetos a un impuesto único sustitutivo, equivalente a la cantidad mayor entre los PPM obligatorios que deben efectuar y dos unidades tributarias mensuales del mes de diciembre de cada año. Se eximen de la obligación de gratificar a su personal.

Pequeños mineros artesanales. No están obligados a llevar contabilidad, ya que están afectos a un impuesto único que es retenido por el comprador de los minerales. Por esta razón no se encuentran obligados a pagar gratificaciones a su personal.

Pequeños mineros de mediana importancia. No están obligados a llevar contabilidad si declaran a base de presunción de renta, la que se obtiene de aplicar un porcentaje sobre las ventas de minerales, por lo que eximen de la obligación de gratificar a su personal. En cambio, si estos mineros de mediana importancia declaran sobre la base de la renta efectiva deben llevar contabilidad fidedigna.

Las sociedades mineras y las personas naturales o jurídicas que exploten plantas de beneficios. En las empresas que se traten minerales de terceros en un 50% o más del total procesado en cada año, están obligadas a declarar a base de contabilidad, excepto cuando la explotación sea realizada por contribuyentes que reúnan los requisitos para ser clasificados como “pequeños mineros artesanales”. En consecuencia, estas personas al estar obligadas a llevar libros de contabilidad quedan sometidas a la obligación de pagar gratificaciones a sus trabajadores.

Vehículos motorizados destinados al transporte terrestre de carga ajena. Las personas naturales o sociedades de personas que cumplan con las condiciones que exige el N° 3 del artículo 34 bis de la Ley de la Renta, no están obligadas a llevar libros de contabilidad porque sus rentas se establecen mediante una presunción de derecho calculada sobre la base del avalúo fiscal de los vehículos. Por tanto, no están obligadas a pagar gratificaciones a su personal.

Las sociedades anónimas y en comandita por acciones que exploten el mismo tipo de vehículos y destinados a los mismos fines, están obligadas a llevar libros de contabilidad y pagar gratificaciones legales a sus trabajadores.

Quienes tienen derecho a gratificación. De acuerdo al texto del Art. 47 del Código del Trabajo. Los trabajadores que hayan prestado servicios en el respectivo periodo anual, vinculados a la empresa por una relación laboral, en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador, incluidos los que no tengan derecho.

Aclaración y alcance de la expresión “incluidos los que no tengan derecho”. La Dirección del Trabajo, expresa lo siguiente:

1. El legislador al decir “incluidos los que no tengan derecho” ha aludido, entre otros a aquellos que no están afectos a la gratificación legal, es decir, a quienes han convenido su gratificación con el empleador.

Trabajadores contratados por treinta días o menos. El Art. 44 del Código del Trabajo en sus incisos 4° y 5° establece:

“ En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador, todos lo que a éste deba pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que sumados al periodo inicial del contrato excedan de sesenta días”.

Procedimiento para determinar la gratificación legal que debe percibir un trabajador cuando se reparte el 30% de la utilidad líquida del ejercicio

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. El procedimiento para determinar el monto de la gratificación que le corresponde a cada trabajador es el siguiente: una vez determinada la utilidad líquida el 30% de ella debe distribuirse entre los trabajadores incluyendo en el cálculo a los que no tengan derecho (los contratos por 30 días o menos, a los que con gratificación convenida en el contrato, a los con gratificación conforme al artículo 50, etc.). Para obtener el monto de la gratificación que le corresponde a cada trabajador el empleador debe dividir el monto de las utilidades líquidas por el monto total de las remuneraciones anuales generales que se pagó en el año correspondiente, obteniéndose por resultado de tal operación un factor. Posteriormente se debe multiplicar la remuneración anual individual de cada trabajador por el referido factor para obtener el monto de la gratificación del dependiente que percibirá en el beneficio bajo esta modalidad de pago.

Procedimiento para determinar la gratificación legal que debe percibir un trabajador cuando se paga el 25% de lo devengado en el ejercicio comercial respectivo por concepto de remuneraciones

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, el empleador que pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, se exime de la obligación de pagar la gratificación que se establece en el artículo 47 del referido Código, esto es, gratificar en proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas. Es del caso señalar que cuando un empleador opta por esta modalidad la gratificación que pague al dependiente no puede exceder de 4,75% ingresos mínimos mensuales. A su vez, el ingreso mínimo a considerar es el vigente al 31 de diciembre del año al que corresponde el ejercicio comercial de que se trate. Para los efectos de determinar el monto de la gratificación, que en este caso no dice relación con las utilidades de la empresa, el empleador debe sumar las remuneraciones mensuales ganadas del dependiente en el año de que se trate y calcular el 25% de ellas. El resultado debe compararse con el valor que represente los 4,75 ingresos mensuales, y si este último es mayor que el 25% obtenido deberá pagarse al trabajador lo que represente dicho porcentaje. Por el contrario, si el porcentaje de las remuneraciones representa una cantidad mayor al límite fijado por la ley del empleador se encontrará facultado para pagar este tope.

Situación que se produce con la fracción de meses cuando la gratificación se paga en proporción a los meses trabajados

De conformidad con lo establecido en el artículo 52 del Código del Trabajo, los trabajadores que no alcanzan a completar un año de trabajo tienen derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados. Para estos efectos, la Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 5198/163 de 30.07.91, que la expresión “meses” utilizada para el cálculo de gratificación proporcional previsto en el artículo 52 del Código del Trabajo, corresponde a un número de días consecutivos, desde uno determinado hasta otro igual fecha en el mes siguiente, no procediendo considerar los días que no alcancen completar un mes. De esta forma, no debe necesariamente considerarse el mes como mes calendario, resultado factible que para un trabajador el mes corra de 15 a 15, o de 20 a 20, etc. Por otra parte el dictamen especifica que no deben considerarse los días que no alcancen a completar un mes. Así las cosas, si para un determinado trabajador el mes comienza el día 10 y, por ende, termina el 10 del mes siguiente, si es despedido el 30 del mes, no tendría derecho a la gratificación proporcional por el período que va desde el día 11 a la fecha de despido

CARTILLA TRIBUTARIA es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país.

Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a CARTILLA TRIBUTARIA y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a www.cchc.cl

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS Y ESTUDIOS LEGALES DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción. Marchant Pereira N° 10, Piso 3 / Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 580 5106 www.cchc.cl

e n e r o 2 0 0 9

