



Gestión de capital humano para pequeñas y medianas empresas

¿Las empresas están obligadas a pagar gratificación a sus trabajadores?



Efectivamente existe la obligación legal de pagar gratificación a los trabajadores de la empresa sin embargo esa obligación solo se activa si se cumplen las siguientes condiciones:

- Empleador debe ser persona natural o jurídica que persiga fines de lucro o corresponda a una cooperativa.
- Empleador debe estar obligado a llevar libros de contabilidad.
- Registrar utilidades líquidas en el ejercicio comercial. Esa utilidad es la que resulta de restar el 10% del capital propio a la utilidad del ejercicio.

Si se dan todas estas condiciones, todos los trabajadores contratados en el respectivo ejercicio deberán recibir gratificación legal, incluido quienes dejaron la empresa antes del cierre del ejercicio. El empleador está obligado a pagar la gratificación legal, a más tardar, en el mes de abril del año siguiente.

El empleador podrá optar entre dos modalidades de pago. Estas son:

- a) Prorratio entre todos los trabajadores del 30% de la utilidad líquida del ejercicio comercial. Este prorratio se realiza de manera proporcional a las remuneraciones devengadas por cada trabajador en el periodo y sin ningún tipo de límite (opción definida en el artículo 47 del Código del Trabajo).
- b) Pago del 25% de las remuneraciones devengadas en el respectivo ejercicio comercial. Este monto se encuentra

limitado a 4,75 ingresos mínimos mensualizados (equivalente hoy a \$158.333) considerados al 31 de diciembre del año comercial en que la empresa obtuvo utilidades (opción definida en el artículo 50 del Código del Trabajo).

En ambos casos el empleador puede realizar anticipos de gratificación sin que estos puedan ser considerados como una obligación a pagar gratificación en alguna de las dos modalidades que define el código del trabajo.

Para el cálculo de las remuneraciones devengadas se deben considerar todos los sueldos, comisiones, bonos e incentivos del periodo siempre que sean de carácter mensual. Las sumas que se paguen a título de gratificaciones están afectas, al igual que todas las demás remuneraciones, a cotizaciones previsionales. Para calcular el monto del beneficio debe atenderse exclusivamente al monto de las remuneraciones mensuales devengadas en el periodo anual y no al tiempo efectivo de prestación de servicios durante ese periodo.

Muchas organizaciones han convenido el pago de gratificación en sus contratos individuales o en instrumentos colectivos. Esos contratos no pueden estipular un monto o modalidad inferior a la gratificación legal. La gratificación pactada o gratificación convencional se clasifica en:

- a) Gratificación convencional garantizada. Es la que resulta exigible aun cuando la

empresa no haya obtenido utilidades líquidas y se requiere siempre de un acuerdo expreso entre trabajador y empleador.

- b) Gratificación convencional no garantizada. Es la que está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

La opción más frecuente de pago de gratificación convencional es la garantizada y anticipada ya que, para organizaciones con utilidades líquidas, permite generar una oferta salarial más atractiva a sus trabajadores. La cláusula que recomendamos utilizar en los contratos de trabajo, si se opta por esta alternativa, es la siguiente:

“El empleador se obliga a pagar al trabajador, una gratificación anual convencional, anticipada y garantizada equivalente a un 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Esta gratificación anual será anticipada, en 12 cuotas mensuales, correspondiente cada una al 25% de lo devengado en el respectivo mes, por concepto de remuneraciones, con un tope de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Se deja constancia que a través de esta modalidad de pago de la gratificación se da cumplimiento a lo establecido en los artículos 46 y 50 del Código del Trabajo”

