

Año 2009

Caracterización y Propuestas de Cambio al Sistema de Gratificaciones en Chile

N° 13

CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN



Antecedentes del Sistema de Gratificaciones en Chile y Recomendaciones de Política¹

Gonzalo Durán Sanhueza[†]

ABSTRACT

The participation of workers in the company profits (Profit Share Scheme's) has been a source of intense debate; on the one hand employers warn a pernicious effect on the cost's structures, it is seen like a fateful rise without an evident counterpart in productivity. What say's theories about it? How does the lack of profit sharing in the shameful measures of inequality that showcases the country? In Chile, the Profit Share Scheme has nearly 80 years and remains immaculate, with no major changes. How is the diagnosis? Data indicate that we are facing a several distortion of the system: the companies shared with their workers the minimum and use the monthly payment method confusing salary with profit sharing. The ineffectiveness of the rule is very clear in Chile, and it need a thorough reform of the system that containing those recommendations and that recognize the social meaning of this labor institute.

JEL: J3, J5, K2

Keywords: Financial Participation, Profit Sharing, Labor Market Institutions

¹ Esta investigación se enmarca en la consultoría OIT, **Fuente de financiación: H4149031**. Agradezco los comentarios de Andrés Marinakis, Marco Kremerman, Diego López, María Ester Feres y Alicia Díaz. Cualquier error u omisión es de mi responsabilidad.

[†] Economista Fundación SOL.

Correo electrónico: giduran@puc.cl

INDICE

I.- Introducción	4
II.- Marco Teórico Ampliado	6
A) Orígenes y espíritu del concepto	7
B) Dimensiones Conceptuales de la Participación Financiera	9
i) <i>Reparto de Beneficios (En efectivo o en acciones) / Profit Sharing</i>	10
ii) <i>Accionariado Asalariado / Employee Share Ownership Plans -ESOP</i>	12
C) Posición Sindical	13
D) Rol de los Gobiernos en la Participación Financiera	14
E) Experiencias Internacionales	15
III.- Marco Teórico Local: Las Gratificaciones en Chile	27
A) Norma Chilena, ¿Cómo Opera?	28
B) Recorrido histórico de la actual normativa en gratificaciones	31
C) Análisis Crítico - Conceptual del actual Sistema de Gratificaciones	37
i) <i>Efecto RENTA LIQUIDA IMPONIBLE</i>	40
ii) <i>Efecto CAPITAL PROPIO</i>	43
D) Medidas de Ganancia y Eficacia del Sistema de Participación.....	46
IV. – Hechos Estilizados	54
A) Estadística de Encuestas (ENCLA y CASEN).....	54
B) Estadística Agregada, Registro Administrativo SII.....	59
C) Estadística por Empresa (SVS).....	61
i) <i>Utilidad Tributaria versus Utilidad Final (Utilidad Financiera)</i>	64
ii) <i>Utilidad Tributaria versus Utilidad Operacional</i>	67
iii) <i>Utilidad Tributaria versus EBITDA</i>	70
D) Resultados Sectoriales.....	71
V. – Recomendaciones de Política Pública	86
<i>Recomendación 1: Modificar el Concepto de Empresa</i>	88
<i>Recomendación 2: Precisar el Concepto de Ganancia</i>	89
<i>Recomendación 3: Eliminar el capital propio</i>	89
<i>Recomendación 4: Modificar el tope de los 4,75 IMM</i>	90
<i>Recomendación 5: Eliminar el tope de los 4,75 IMM</i>	91
<i>Recomendación 6: Sistema de Gratificaciones según tamaño de empresa</i>	92
<i>Recomendación 7: Aumentar el 25% de las remuneraciones</i>	93
<i>Recomendación 8: Aumentar el % de utilidades líquidas a repartir</i>	93
<i>Recomendación 9: Sistema se determina al interior de cada empresa</i>	94
<i>Recomendación 10: Periodicidad en el pago</i>	95
VI. – Conclusiones	96
VII. - Referencias	97
VIII. – Anexos	99

I.- Introducción

Sin duda, un país alcanza el desarrollo, en la medida que sus habitantes pueden disfrutar equitativa y democráticamente de las oportunidades y de los recursos disponibles. En la esfera del trabajo, tal desarrollo tiene estrecha relación con la posibilidad de participar en las decisiones que se tomen en una empresa y en la riqueza que esta genere. En este sentido, un sistema de participación en las utilidades obtenidas por las distintas compañías, debe asegurar ciertos principios básicos, tales como: la transparencia, la inclusión y la participación activa, el diálogo informado y la protección social.

Un mecanismo que permita distribuir de mejor manera la riqueza y el crecimiento generado por una empresa o por una nación, ayuda a revertir las desigualdades excesivas en los ingresos que las relaciones de mercado tienden a reproducir. En particular, Chile, se encuentra entre las naciones que mayor nivel de desigualdad de ingresos presenta en el mundo, de acuerdo al coeficiente de Gini. Las causas de esta persistente desigualdad responden a factores históricos y culturales, propio de gran parte de las sociedades latinoamericanas. Las leyes y las instituciones se han transformado en un fiel reflejo de estos patrones culturales que han perpetuado las enormes diferencias que se observan entre los habitantes chilenos.

El mundo del trabajo, ha sido uno de los campos donde de mejor manera se pueden observar estas desigualdades históricas. Y los datos así lo confirman. El déficit distributivo chileno, obedece fundamentalmente a los resultados que se producen en el trabajo, específicamente, grandes diferencias salariales y relaciones laborales débiles y asimétricas.

El sistema de Gratificaciones chileno, mecanismo central que rige la participación en las utilidades empresariales por parte de los distintos actores (trabajadores y trabajadoras, dueños de las empresas y el Estado), presenta una serie de deficiencias que imposibilitan que sea una eficaz herramienta para alcanzar el desarrollo y disminuir las desigualdades.

Actualmente, las empresas utilizan fundamentalmente dos mecanismos para pagar las gratificaciones a sus trabajadores y trabajadoras: i) Artículo 47: Se relaciona con la utilidad “líquida” de la empresa. A mayor utilidad, mayor es la gratificación que se reparte. “Se reparte en forma proporcional a las remuneraciones, el 30% de la utilidad líquida”; ii) Artículo 50: Siempre y cuando existan utilidades, se entrega independiente del nivel de utilidad generado por la empresa (“sea cual fuere la utilidad que obtuviere”). “Se paga el 25% de las remuneraciones del trabajador percibidas durante el año con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales”.

Sin embargo, las empresas, en general, han internalizado como costo fijo las gratificaciones pagadas a sus trabajadores. De hecho, de acuerdo a los datos entregados por la Encuesta Laboral 2006, el 87,7% de las compañías las paga mensualmente. En consecuencia existe una desnaturalización del sistema, ya que no se trata de un componente variable de la remuneración, ni está vinculado con el esfuerzo desplegado por los trabajadores para que la compañía en la cual trabajan crezca y aumente su productividad. La legislación chilena ha generado fuertes incentivos para que las compañías adopten esta modalidad.

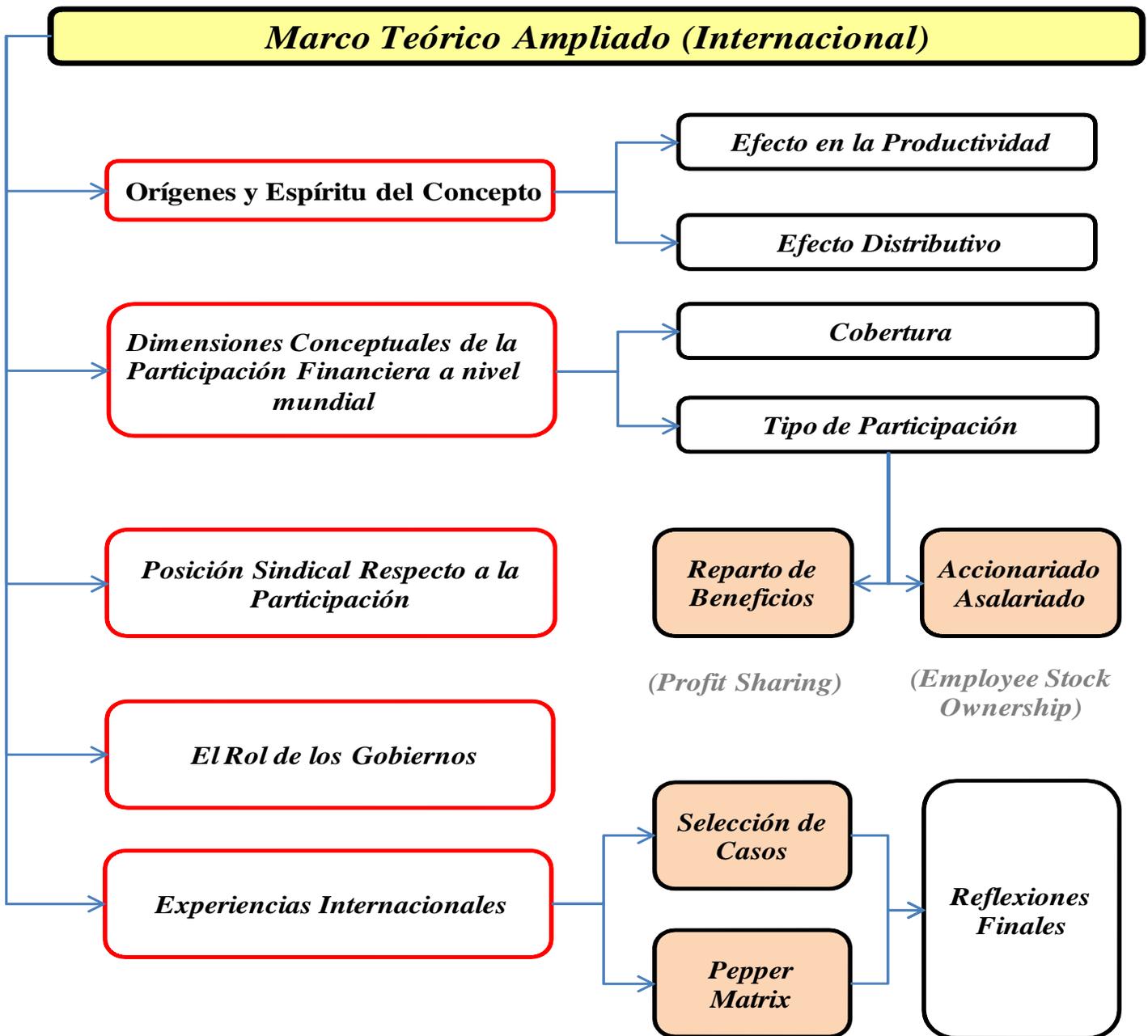
Existe la sensación que las grandes empresas chilenas no están compartiendo sus utilidades de manera equitativa con su empleados. Por ello, algunos parlamentarios han presentando mociones que intentan corregir tangencialmente esta realidad, sin embargo, la discusión ha sido exigua y el sistema de gratificaciones chileno se ha mantenido incólume por más de 80 años, a pesar de los evidentes cambios que se han observado en la economía a nivel mundial.

El artículo se estructura de la siguiente forma: el capítulo II, aborda los antecedentes teóricos que subyacen a cualquier esquema de participación financiera, en este espacio se incluye la revisión de experiencias comparadas y de las recomendaciones internacionales a ser adoptadas en el diseño de políticas públicas incluyentes. El capítulo III, desarrolla un recorrido histórico y análisis conceptual de la actual normativa vigente para Chile, es en este punto donde se identifican los principales problemas que se mantienen a la fecha. El capítulo IV presenta un completo set de información estadística que sirve como fundamento para visualizar los problemas anteriormente descritos además de motivar la posibilidad de diseñar un esquema modificado de gratificaciones en un mediano plazo. El capítulo V presenta las recomendaciones de política pública. Finalmente el capítulo VI, concluye.

II.- Marco Teórico Ampliado

El presente capítulo se ordena de acuerdo al siguiente esquema de contenidos (figura i). Se comienza por indagar respecto al espíritu que subyace a las definiciones clásicas de participación en las utilidades. Luego, se analiza desde un punto de vista conceptual las modalidades universales conocidas en esta materia. Se continúa con un *pinchazo* de la postura sindical al respecto. Luego, el capítulo se centra en describir de forma sintética cuál es el rol de los gobiernos. Finalmente, se cierra con una exhaustiva descripción de casos, tanto europeos como latinoamericanos.

Figura i: Mapa de contenidos del Marco Teórico Ampliado



A) Orígenes y espíritu del concepto

En el concierto mundial, las gratificaciones se reconocen como “Participación de los Trabajadores de las Utilidades (PTU)²” o “Participación Financiera en los Resultados de la Empresa”.

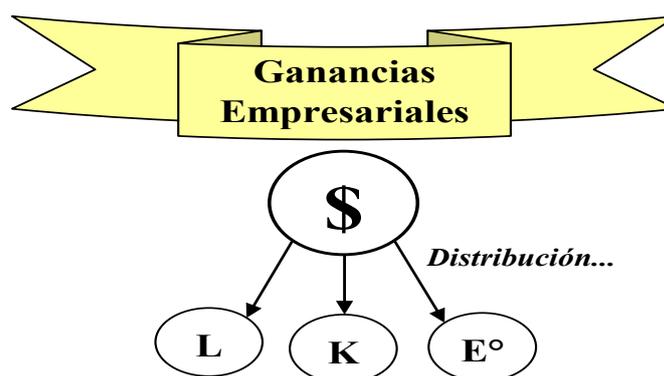
El espíritu original del concepto se le debe a la definición concertada en el Congreso Internacional de Reparto de Utilidades celebrado en París en el año 1889. Según esta, el reparto de utilidades se entiende como:

(...) arreglos permanentes bajo los cuales los trabajadores reciben, además de sus sueldos y salarios, una participación en alguna base predeterminada, en sus utilidades generadas. La suma que corresponde a los trabajadores varía con el nivel de utilidades”
[Cynog – Jones³, 1956]

La historia, no obstante, menciona dos posibles vetas de donde surge la práctica de la participación financiera de los trabajadores en los lucros patronales: por un lado se vincula a Napoleón Bonaparte en el año 1812, cuando le concedió participación en las ganancias a los artistas del Humor Francés. La segunda veta - al parecer más aceptada - indica que el precursor fue el también francés Edmé-Jean Leclair en el año 1842 en el contexto de una fábrica de tintas (Machado, 1997).

Desde sus comienzos, el **espíritu distributivo** del concepto ha estado patente. En dicho sentido, el planteamiento universal postula que fruto de una actividad económica serían tres los agentes partícipes en la distribución de las ganancias, los dueños, los trabajadores y el Estado.

Figura 1:
Participantes en la distribución de las ganancias empresariales



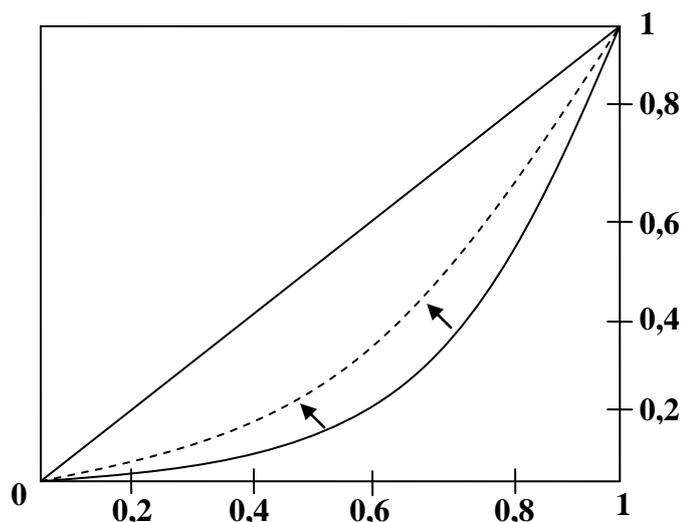
Observaciones: L (Trabajo) y K (Capital) son factores de producción

² Lucros, Ganancias, etc.

³ Cynog-Jones, T.W (1956). “Workers Investments in Industry”, OECD, European Productivity Agency, Paris. Citado en “Profit Sharing in OECD countries”, OECD

Gráficamente, el impacto que tiene la PTU, se puede observar en la Curva de Lorenz. La representación muestra como se distribuyen los ocupados frente al porcentaje acumulado de los ingresos (eje vertical). Con ingresos distribuidos de forma perfectamente equitativa, la curva de Lorenz es una línea recta de 45 grados. Grados intermedios de desigualdad se observan en la curva convexa. Mientras más cercana a la línea de 45° se encuentre la curva, menor es la desigualdad en la distribución de los ingresos. El impacto que tiene la PTU sobre el esquema *a la Lorenz*, es mejorar la distribución, aumentando el bienestar de la sociedad.

**Gráfico 1:
Curva de Lorenz y la PTU**



No obstante lo anterior, *además de la distribución*, lo que hace atractivo el concepto de la participación financiera – a los ojos del patrón – es el impacto que existe en la motivación y por efecto “cascada” en la productividad del trabajo⁴ (Vaughan-Witehead, 1995; White y Druker, 2000), una de las explicaciones tradicionales para dicho fenómeno tendría que ver con la Teoría de los Salarios de Eficiencia (Akerlof, 1982 y 1986) según la cual el impacto que tiene la participación financiera sobre el bienestar de los trabajadores, es comparable a pagar salarios sobre el promedio de mercado, con ello, los empleados tienen incentivos para aumentar su productividad en pos de mantener el “confortable” y financieramente conveniente puesto de trabajo (el aumento en la renta es un factor determinante en este caso⁵).

⁴ Estudios econométricos han demostrado la relación positiva entre la PTU y una mejora en los resultados empresariales (Vaughan Witehead, 1995).

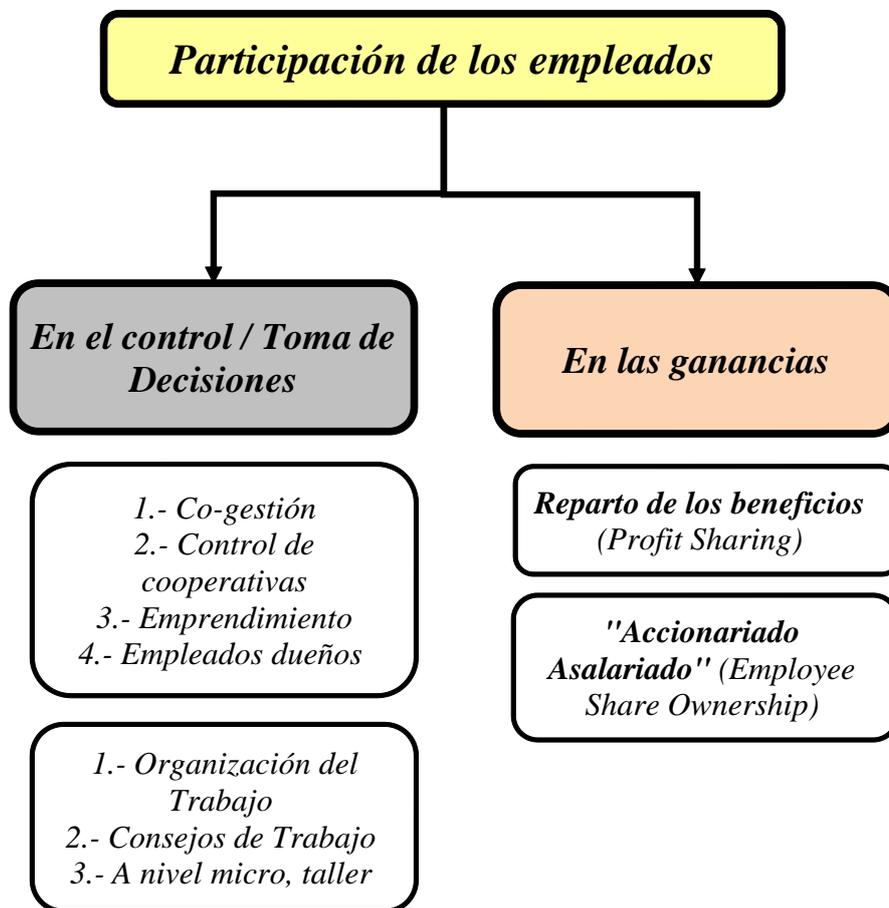
⁵ La gigante brasilera Petrobras se caracteriza por ofrecer “generosas” PTU con las cuales cautiva profesionales buscando a su vez generar compromiso.

B) Dimensiones Conceptuales de la Participación Financiera

El ordenamiento conceptual en el desarrollo de la PTU, identifica varias dimensiones, siendo la primera de ellas, la **cobertura**. Pendleton et Al (2001) señalan dos casos; los esquemas “amplios” que cubren el universo de ocupados y los esquemas “estrechos” compuestos generalmente por gerentes y empleados profesionales⁶. Claramente, si la participación se limita al esquema estrecho, en lugar de reducir la desigualdad, termina por acentuarla. No obstante ello, son variados los esquemas de participación “estrechos” que se han desarrollado en los últimos años (más adelante se volverá con este punto).

Una segunda dimensión apunta **al tipo de participación** en la cual se piensa. Herwing Roggemann (2006)⁷, esquematiza la participación de los trabajadores en el siguiente árbol de alternativas:

Figura 2: Árbol de opciones de Roggemann



Fuente: Pepper Report III

⁶ En Finlandia, el porcentaje de empleados que reciben bonos basados en las ganancias empresariales difiere entre los llamados “trabajadores de cuello azul” y aquellos de “cuello blanco”; estos últimos alcanzan en 63,9% para el año 2006, en tanto que los primeros solo logran un 31,5%. (**Fuente:** basado en los datos de EK:s wage statistics. Confederation of Finnish Industries).

⁷ “Systematic Overview of Financial Participation”, artículo incluido en el reporte PEPPER “III”.

Roggemann (2006) y Uvalić (1995) señalan dos tipos de participación: en decisiones⁸ y en ganancias. La participación en la toma de decisiones considera elementos de cogestión participativa a nivel macro, es decir dándole facultades al representante de los trabajadores a ocupar un puesto en la mesa directiva de la empresa⁹. Esta forma de participación es muy común en las empresas tipo “cooperativas” (cuadrante 1 del cuadro 1).

Cuadro 1: Matriz Uvalić

Esquemas Participativos		Participación	
		Decisiones	Financiera
Empresa	Cooperativa	(1)	(2)
	Capitalista	(4)	(3)*

Fuente: Elaboración Propia en base a Uvalic (1995)

Sin embargo lo que debiese interesar – señala Uvalić – es la participación en las utilidades en el marco de la empresa capitalista, aquella que busca el lucro y opera bajo el esquema del patrón y los empleados (cuadrante 3).

Como se ilustra en el árbol de opciones de Roggemann, la participación financiera (en las ganancias), adopta dos formas generales: reparto de beneficios y accionariado asalariado (también llamado “participación en la propiedad de las acciones por parte de los trabajadores”). En ambos sistemas, la esencia está dada por el hecho que la participación se **liga** directamente a las ganancias o lucros empresariales. Por tanto, el monto económico de la participación va depender del desempeño financiero de la empresa bajo análisis.

ii) Reparto de Beneficios (En efectivo o en acciones) / Profit Sharing

La participación en las ganancias o beneficios puede ser de dos tipos: en efectivo o en acciones (es distinto al concepto de Accionariado Asalariado – que se verá luego). El reparto en efectivo, está directamente vinculado a una medida de rendimiento de la empresa (en ocasiones suele ser el valor añadido, la utilidad operacional, etc.).

Los esquemas de este tipo son por definición **colectivos** y cubren a la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Este tipo de participación (el reparto de beneficios) puede adoptar la forma de dinero inmediato (efectivo, “cash”) o transferencias de efectivo destinados a fondos de ahorro o inversión (modelo de los Estados Unidos¹⁰ y Canadá). El reparto inmediato consiste

⁸ Para Uvalić esta participación se acerca mucho a los modelos de involucramiento en la administración de la compañía.

⁹ Este tipo de participación está fuertemente desarrollada en las teorías manageriales de los modelos japoneses. En esta investigación no se profundiza más allá ya que el objetivo se relaciona con el segundo brazo del esquema Roggemann, cual es, la participación financiera. De hecho, en las empresas tipo cooperativa, la participación en la gestión y decisiones puede llegar incluso al 100%.

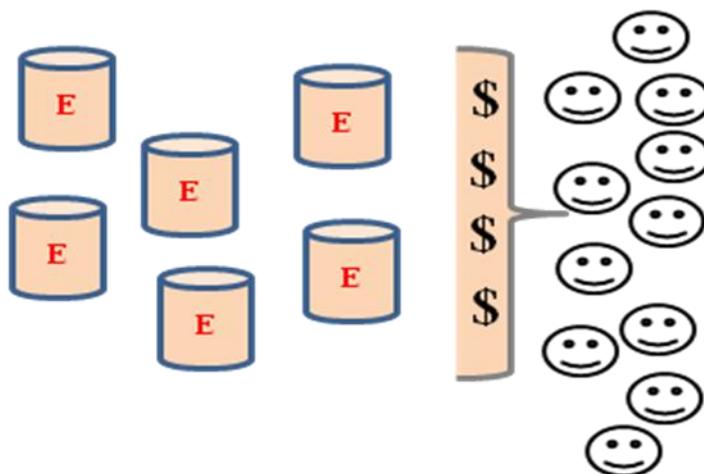
¹⁰ En el caso de Estados Unidos, la PTU se ha institucionalizado como un mecanismo de ahorro forzado para la vejez. (cada año las ganancias asociadas a esquemas PTU se acumulan en un fondo de inversión que es liberado cuando el trabajador deja de participar en el mercado laboral).

en colocar a disposición de los trabajadores un bono en dinero efectivo asociado a los niveles de ganancia empresarial¹¹.

El reparto de beneficios en efectivo también puede adoptar la modalidad de vincular el pago a la consecución de metas más concretas (más allá de las ganancias generales de la compañía). En estos casos, el concepto es el “gain-sharing” (PEPPER, 1991), en cuyo caso los estándares típicos para realizar el cálculo son: productividad, reducción de costos, etc.¹².

Adicional a los sistemas de reparto de beneficios a **nivel de empresa** – como forma de participación financiera – existe un desarrollo de sistemas a un nivel. Se trata de esquemas nacionales y/o sectoriales en los cuales opera una especie de “fondo solidario”; éste se constituye/financia mediante las contribuciones generadas por los beneficios de diversas empresas. En Europa, el caso de **Suecia** es el más emblemático en este sentido. La siguiente figura muestra como las distintas empresas reúnen la “repartición en lucros” en un fondo solidario el que luego distribuyen.

Figura 3: Reparto de Beneficios “Colectivo”



Fuente: Esquematización en base a Uvalic (1995)

¹¹ El ejemplo más nítido es la empresa Petrobras en Brasil.

¹² Los sistemas Brasileños, adoptan mucho este prisma para desarrollar sus esquemas de participación vía reparto de beneficios. En este caso se denomina participación en los “resultados”, diferenciándolo del lucro”.

i) Accionariado Asalariado / Employee Share Ownership Plans -ESOP

La segunda forma de repartir los beneficios, adopta la forma de planes de participación en la propiedad de las empresas. Como bien señala Uvalić (1995), “(...) *la participación en beneficios a través de las acciones consiste en entregar a los empleados, en relación a los beneficios o a alguna otra medida del rendimiento de su empresa, una proporción de acciones (u otros activos)...*”.

El siguiente cuadro resume las diferencias más sustantivas entre los dos métodos presentados.

El reparto de ganancias (principalmente el del tipo “efectivo”) tiene la ventaja de la liquidez, es decir, se trata de dinero 100% tangible.

Cuadro 2: Diferencias Profit Sharing y ESOP

	Reparto de Ganancias (Profit Sharing)	Accionariado Asalariado (ESOP)
Liquidez	Líquido	No líquido
Base de cálculo	Desempeño financiero "hacia atrás"	Desempeño financiero "hacia adelante"

Respecto a la segunda diferencia, se debe agregar que la base de cálculo del Accionariado Asalariado, se determina según sea el desempeño *potencial* de la compañía y no respecto a lo que ya pasó.

La participación en el accionariado, apuesta a que los trabajadores se “sientan” dueños o al menos “cuasi-dueños” de su propia compañía (este aspecto es duramente criticado por las corrientes sindicales más clasistas). En este sentido, la participación financiera, ya no es solamente otra forma más de remuneración, se transforma de hecho, en un mecanismo a través del cual los empleados se convierten en “socios” (Pendleton et al, 2001).

Esta forma de participación, generalmente se operacionaliza en que las empresas reservan a disposición de sus empleados un stock de acciones bajo condiciones preferentes (precios más bajos, formas de pago diferido). También se les ofrece la **opción de compra** de paquetes de propiedad en forma de acciones en condiciones fiscales muy favorables (Uvalić, 1995)¹³.

¹³ En el caso de Chile, este tipo de estrategias se puede ver con claridad en grandes holdings de empresas, un ejemplo es Cencosud S.A, uno de los principales *retailers* de América Latina, quien a través del *Managment Buy-Out* o compra de filiales con apoyo del controlador ha dotado a su cuerpo gerencial de sendos **asientos** en las presidencias de los directorios.

C) Posición Sindical

La postura sindical respecto a los distintos esquemas de participación financiera de los trabajadores en las utilidades o ganancias de las empresas dependerá en gran medida de la identidad sindical que profesa cada organización de trabajadores.

Por un lado, los sindicatos revolucionarios, siempre han observado con distancia la idea de la participación, pues entienden que dicho mecanismo hace más vulnerable la lucha de clases; en dicho sentido, ven el instrumento como una estrategia política que busca lograr la desunión de los trabajadores. Del otro lado, están los sindicatos que reivindican mejores condiciones de vida y de trabajo, con posiciones de clase menos evidentes, ven en los esquemas participativos una alternativa real de mejora (Machado, 1997).

Pero también, en esta misma línea, existen organizaciones de trabajadores que conciben la participación como el derecho a disfrutar del plus-valor creado de su propio esfuerzo, en este sentido no lo ven como un beneficio (Pendleton et Al (2001)).

Welz y Fernández (2008), complementan a Machado señalando un punto de vista político, en su opinión, los sindicatos socialistas y/o comunistas, tienden a ser más reticentes a los esquemas participativos en tanto sus bases sindicales pertenecen mayoritariamente a trabajadores de “cuello azul”. En cambio, serían las organizaciones más vinculadas a la social-democracia o a la iglesia, las que con una fuerza de trabajo más profesional, no-manual, ven con buenos ojos los esquemas propuestos.

Con todo, el **escepticismo** por parte del actor sindical respecto a la participación financiera pareciera ser la constante que se repite en muchas realidades. La desconfianza e incredulidad está fuertemente condicionada por el alto nivel de complejidad que adoptan ciertos esquemas, en los cuales, la sofisticación se hace mucho más amigable para la parte empresarial, quienes hacen sentir su elevado nivel de formación. Aún así, en Brasil, han logrado reducir este aspecto mediante la obligatoriedad en negociar el tipo de participación en los lucros vía negociación colectiva, por tanto no se trata de algo impuesto con anterioridad, es en la negociación donde se discute el diseño y la implementación (Brown y Heywood, 2002).

Algunas líneas argumentativas respecto al escepticismo sindical se pueden resumir en el siguiente listado, validado por teóricos y por las mismas organizaciones de trabajadores (especialmente de Europa):

- a) En general se asocia que el **profit sharing** implica una reducción en los salarios base, de tal modo que es un ejercicio de suma cero, un beneficio espurio. (Blinder, 1991). En el caso chileno – como se constata en esta investigación – las empresas efectivamente caen en la tentación de “suplementar” el salario mensual vía el componente de la participación, de modo tal, que el salario base disminuye *de facto*.
- b) **Simbolismos y disminución del sentido de conflicto entre trabajo y capital.** La participación financiera, en ocasiones, ha sido planteada como una solución al “problema del empleo”, ello a través de la armonización de intereses entre

trabajadores (accionistas) y empleadores (Blinder, 1991). **El propio Marx señalaba que mientras la calidad e intensidad del trabajo fuese controlado por el salario, la dirección y supervisión de la mano de obra es superflua (El Capital).** La estrategia que subyace el esquema de la participación financiera sería la de generar mayor lealtad en los empleados y disminuir con eso los costos de supervisión del clásico problema del Agente-Principal (Long, 1997).

- c) **La no participación en las decisiones:** Una de las críticas es que la Participación Financiera significa soportar una cierta proporción en los riesgos empresariales y por tanto, debería ser claro que los trabajadores merecen tener voz y voto en la toma de decisiones (Uvalić, 1995). No obstante ello, los esquemas internacionales reconocen que la participación en las decisiones se “enfrasca” en otro tipo de participación, más asociada al ámbito de las cooperativas.
- d) **Unilateralidad y/o monopolio en la información y en las medidas de ganancia.** Los sistemas de participación financiera tienen al frente el gran desafío de la definición de medidas de ganancias. Este aspecto se ha tratado de mejor manera en aquellos casos que reconociendo la heterogeneidad del mercado del trabajo adaptan los criterios a nivel de empresa (Machado, 1997). Del mismo modo, en espacios donde las asimetrías entre los actores laborales (empleadores y representantes sindicales) son elevadas en el plano de formación contable y financiera – esto en general es muy recurrente por las características naturales de ambos actores – la confianza es prácticamente imposible. La experiencias, muestran que aquellas organizaciones sindicales *empoderadas*, con profesionales idóneos y con las competencias necesarias a su lado, pueden lograr convergencia en cuanto a los criterios para la participación financiera.

D) Rol de los Gobiernos en la Participación Financiera

En cuanto al rol de los gobiernos y la PTU, se sostiene que éstos actúan como “facilitadores”, su rol es esencialmente normativo; en este plano deben elaborar las “reglas del juego” cumpliendo un rol doble: promocionar pero también fiscalizar.

En su rol de impulsores, muchos gobiernos han generado el apoyo activo de los *partners sociales*, vía beneficios fiscales o leyes tributarias preferentes (Uvalić, 1995).

El país en el cual existe mayor nivel de institucionalización en materia de participación financiera de los trabajadores en las utilidades de las empresas es Francia, donde existe inclusive el “Consejo Superior de la Participación¹⁴” (como un organismo dentro del Gobierno Central de Francia).

Precisamente en base al rol que jueguen los gobiernos, es posible identificar **dos** tipos de sistemas: los de régimen obligatorio y los voluntarios. Los primeros, se desarrollan al amparo de normas legales que reglamentan la participación “financiera” de los trabajadores en las ganancias o utilidades de las empresa; mientras, los segundos lo hacen a través de esquemas concertados entre organizaciones sindicales y empresas, o bien, unilateralmente a través de políticas corporativas de cada compañía.

¹⁴ Conseil Supérieur de la Participation

Welz y Fernández (2007) sostienen que parte importante del rol de los gobiernos estaría en acercar las confianzas entre los actores, tanto empleadores como trabajadores.

A nivel gubernamental, también existen sendas posiciones respecto a la participación financiera, ello es ratificado en **Cumbre de Lisboa** del año 2002:

(...) cada vez más empresas son conscientes de las posibilidades que ofrecen los sistemas de participación financiera de los trabajadores, en particular como elemento motivador de los trabajadores, al equiparar sus intereses con los de los accionistas, pero también como factor de contratación y retención de personal. La participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de las empresas se relaciona con una serie de ventajas para las empresas, los trabajadores y la economía en su conjunto... [Marco para la Promoción de la Participación Financiera de los Trabajadores, 2002].

Se plantea que a mayor participación de los trabajadores en los resultados de la compañía, se logra mayor motivación y compromiso con el consecuente **aumento en la productividad** laboral (Perry y Kegley, 1991; Estrin, Jones y Svejnar 1987).

En el mismo enfoque Pontes de Miranda¹⁵ en Brasil reconocía dichas dimensiones agregando que la participación financiera de los trabajadores en los lucros empresariales “reduce desconfianzas y permite un mejor funcionamiento de las democracias” (Machado, 1997).

Finalmente, no menos importante, se debe recordar que ya en 1959 el gobierno de Francia reconocía que la participación financiera de los trabajadores en las utilidades de las empresas incrementaban la productividad laboral y mejoraban el desempeño en las empresas (Sindnova, 1998).

Por lo general, la institucionalidad en esta materia, se encuentra arraigada en los ministerios del Trabajo y de Finanzas.

E) Experiencias Internacionales

El siguiente apartado examina los aspectos más relevantes de un conjunto de casos seleccionados. Se advierte que se trata sólo de un análisis parcial pues explicar el caso a caso escapa a los límites de la presente investigación

 El modelo francés considera dos esquemas para impulsar la participación financiera de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Uno es voluntario, el otro obligatorio.

El sistema obligatorio, se aplica en las compañías que tienen **50** o más trabajadores y estipula un esquema “diferido”. Es decir, el dinero entra a un fondo de inversión y los trabajadores no pueden retirarlo durante un período de tres años (esto para hacer

¹⁵ Destacado Jurista de Brasil: Francisco Cavalcanti Pontes de Miranda

efectivo los beneficios tributarios). Cuánto repartir, se define a través de una fórmula *pre*-definida o mediante negociación colectiva.

El sistema voluntario, se concibe a través de acuerdos concertados entre sindicatos y las propias compañías. En este caso, la participación financiera también es en efectivo, pero se cancela de inmediato. En la fórmula definida para calcular el bono se incluyen medidas de productividad, indicadores de resultados operacionales, etc.

Situación en Asia



En Machado (1997) se indica que países como: Corea, Singapur, Hong-Kong, Malasia, Indonesia, Taiwán y Tailandia practican extendidamente la participación financiera de los trabajadores en los lucros empresariales. Sin embargo existe una desregulación legal en dicha materia por lo que los acuerdos que se han logrado provienen de iniciativas voluntarias a nivel de empresas, lo cual es fuertemente potenciado por la cultura empresarial *al estilo asiático*.

La participación de los trabajadores en las empresas asiáticas es un rasgo cultural que busca afianzar los vínculos de lealtad y compromiso. El mejor ejemplo de ello se ve en el caso de la multinacional Toyota. En Japón usualmente se pagan la participación dos veces al año.

Situación en América Latina

América Latina y Central es reconocida por tener un alto grado de “heterogeneidad en sus estructuras productivas” (CEPAL), mucho más de la observada en Europa o en Estados Unidos.



En América Latina, México destaca por la historia sobre la cual se gestó la obligatoriedad y reglamentación legal de la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU). Se trata de un sistema gestado a partir de conquistas sindicales¹⁶.

La tasa de participación en las utilidades es del 10% y se calcula sobre la base de la renta imponible.



Perú tiene la particularidad de fijar tasas de participación dentro del rango 5% - 10%, **según sea la rama de actividad económica**. En el caso de las pesqueras, industriales y las pertenecientes a las telecomunicaciones la tasa es del 10%. Para las mineras y el comercio un 8%. Y para las empresas pertenecientes a otras actividades, un 5%¹⁷.

¹⁶ México es la primera constitución de América en incluir la participación financiera de los trabajadores (Año 1917).

¹⁷ DL 892, Perú.

La normativa peruana, especifica que la distribución de las utilidades empresariales se debe realizar sobre la base de cálculo de la *renta imponible*, definida como aquella sobre la cual se determina el impuesto a la renta de las empresas. Una vez determinado cuánto se debe repartir, se procede a fijar el **cómo** se hará¹⁸.

El sistema de gratificaciones peruano, establece como límite máximo al monto a recibir **18** remuneraciones mensuales¹⁹.

Otros países de la región que tienen sistemas legales de participación de utilidades son Ecuador y Venezuela.



En **Ecuador** se establece una tasa de 15% como porcentaje de participación de los trabajadores en las ganancias empresariales. La base de cálculo son las utilidades líquidas²⁰ y no existe tope alguno que restrinja el monto a recibir por trabajador.

La particularidad en este caso es que el Código del Trabajo, estipula que los trabajadores de empresas contratistas vinculadas en procesos de producción deberán recibir la gratificación de acuerdo a las utilidades o ganancias de la empresa mandante.

El Código ecuatoriano establece que 10% de las utilidades líquidas se repartirá entre todos los trabajadores de la empresa sin tomar en cuenta las remuneraciones percibidas. Lo que sí considera serán los días efectivamente trabajados. El 5% restante, se cancela de acuerdo al número de cargas familiares.



En **Venezuela**, la tasa es del **15%** con base de cálculo en la renta imponible. El sistema establece como tope mínimo el sueldo equivalente a 15 días y como máximo el de 4 meses.

La particularidad el caso venezolano es que si bien las empresas sin fines de lucro están exentas del pago de gratificaciones, igual deben otorgar una bonificación a fin de año equivalente a 15 días de sueldo. (**Art. 184, Ley Orgánica del Trabajo**).

Los beneficios se determinan atendiendo al concepto de **Unidad Económica** aún cuando se esté en presencia de múltiples razones sociales vinculadas a un mismo negocio.

Las pérdidas de ejercicios anteriores no se imputan para determinar la base de utilidades a repartir entre trabajadores.

¹⁸ **Criterio de Distribución:** El DL 892, que regula la participación de los trabajadores en las utilidades empresariales indica un modelo donde el **50%** se reparte de manera proporcional a las remuneraciones individuales de cada trabajador. El procedimiento toma el monto a distribuir, lo multiplica por la remuneración anual del trabajador y lo divide por el total de remuneraciones anuales de la empresa. El otro **50%**, se reparte en función de los días efectivamente trabajados por la persona. En el cálculo también se considera la participación colectiva; el algoritmo en este caso consiste en tomar el monto a distribuir, lo multiplica por los días efectivamente trabajados por el trabajador y lo divide por el total de días trabajados por el personal de la empresa.

¹⁹ Es decir, en caso de que la suma de gratificación correspondiente a los días efectivamente trabajados y por concepto de remuneraciones supere las 18 remuneraciones mensuales, el tope será aquel.

²⁰ Entendidas como renta líquida imponible.



El caso de Brasil, difiere del resto. Su reglamentación constitucional data de 1994 y la actual Ley vigente (año 2000) estipula que las empresas que obtengan utilidades deben **negociar** con sus empleados una forma de participación para estos últimos: *“La participación en los lucros o resultados será objeto de negociación entre la empresas y sus empleados, mediante comisión elegida por éstos, integrada además por un representante indicado por el sindicato de la categoría respectiva”* [Artículo 2º, Lei Nº10.101, Dezembro 200, (Ley Vigente)].

El sistema brasileño tiene dos aspectos centrales: por un lado se refiere a la participación en los “lucros” o en los “resultados” entendiendo ambos términos como conceptos diferentes. Lucro se vincula al rendimiento del capital invertido por una empresa. Si bien se estipula que la palabra “lucro” es un concepto estrictamente económico, queda abierto a la negociación definir qué se entiende por lucro (en Brasil, existe: “Lucro Bruto”, “Lucro Líquido”, “Lucro Real” y “Lucro Tributario”). Por su parte, los “Resultados”, hacen referencia a alguna fórmula como implementación de metas, facturación, productividad, etc.

La alternativa de los lucros, privilegia la noción de distribución según desempeño financiero de la empresa. Por su parte la alternativa de los resultados busca corregir y perfeccionar un comportamiento introduciendo de este modo mejoras (Marinakís, 1999).

Con todo, en la negociación de la participación financiera de los trabajadores, se puede elegir negociar los lucros o los resultados.

El segundo aspecto clave en el sistema brasileño es que se fomenta la consecución de acuerdos reglados pero concertados en la relación laboral propia de las empresas ya sea a través de la negociación colectiva o por iniciativa del empleador.

En Colombia, Argentina²¹, Bolivia, El Salvador, Costa Rica, Nicaragua, no existe legislación al respecto.

²¹ Existe un proyecto de Ley

Esquemas de Participación ratificados en los Informes PEPPER²² (Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results).

La participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas es un tema que ha estado permanentemente bajo la lupa de los observadores mundiales. En este plano, la Comisión Europea viene trabajando desde hace más de 20 años un proyecto cuyo objetivo es insumar de recomendaciones técnicas a los tomadores de decisiones al interior de la Comisión. Es en este contexto que surge el proyecto PEPPER, que impulsa la promoción de los empleados en la participación financiera y en los resultados de las empresas.

Dentro de los objetivos, ciertamente se encuentra levantar el “estado del arte” de la situación dentro de los países de una Unión Europea “extendida”, es decir incorporando también aquellas naciones excluidas en un primer momento (el primer reporte se elaboró en el año 1991 – PEPPER I).

Las principales conclusiones de los reportes PEPPER se han cristalizado en las resoluciones del Parlamento Europeo y del Comité Europeo Económico y Social, en este sentido, su nivel de incidencia tanto política como legislativa es ampliamente reconocido. El PEPPER “I”, destacó por ser el primero de los productos del proyecto, se encargó de ilustrar un completo estado del arte y arrojó sendas recomendaciones respecto a la tipología teórica y marco conceptual al debate de la participación financiera. El reporte PEPPER “II” (1997), destacó los efectos positivos que tendrían los esquemas participativos sobre la productividad, la flexibilidad salarial y la empleabilidad. Finalmente, el informe PEPPER “III” (2006), es un compilado y actualización de las versiones previas e incorpora nuevos casos, además le da un espacio amplio al análisis del rol de los gobiernos y los esquemas legislativos que subyacen las alternativas hasta entonces expuestas.

A continuación se ha elaborado la “matriz PEPPER” que incluye una serie de variables descriptoras del estado del arte en distintos países de esta “Unión Europea Extendida”.

²² Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results.
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/pepperreports.htm>

Cuadro 3-A: Resumen Esquemas de Participación Financiera en Europa / Fuente: Elaboración Propia e Instituto Europeo de Sindicatos (para la estadística sindical) Notas: TS = Tasa de Sindicalización; CNC = Cobertura de la Negociación Colectiva

PAIS	TS	CNC	Participación Financiera	Fuente	Observaciones	Observaciones
Bélgica	55%	96%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Eurofund 2004</i>	Stock Options y Employee Share Ownership	
Bulgaria	20%	25%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>	Cash Based y Shared Based	
Chipre	70%	75%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>PEPPER III</i>	Mismo esquema inglés	
República Checa	22%	44%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>	Vía Capitalismo Popular y las oleadas de privatizaciones	Employee Ownership, el profit sharing no es común dado que no existe beneficios tributarios potentes
Dinamarca	80%	80%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Sindnova (1998), Perry & Kegley (1990)</i>	Sobre la base de participación en propiedad: ESOP y SPS (Share Based Profit Sharing) Sobre la base de participación en bonos: BPS (Bond based Profit Sharing)	Existe una ley que permite a las empresas repartir entre sus trabajadores un monto determinado de acciones, exentas de impuestos y deducibles de la renta líquida imponible.
Estonia	11%	25%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>	Está en "pañales" muy incipiente, se necesita crear incentivos tributarios y mayor incidencia de los esquemas	
Finlandia	74%	90%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Sindnova (1998)</i>	Deferral Profit Sharing llamado: Personnel Funds and profit-related bonus system	Los pagos efectuados por los empleados son deducibles de la base de cálculo del impuesto a la renta y están exentos de impuesto para efecto de la seguridad social. Luego de 10 años en el fondo se pueden realizar retiros, momento en el cual se aplica impuesto a la renta.

Cuadro 3-B: Resumen Esquemas de Participación Financiera en Europa / Fuente: Elaboración Propia e Instituto Europeo de Sindicatos (para la estadística sindical) Notas: TS = Tasa de Sindicalización; CNC = Cobertura de la Negociación Colectiva

<i>PAIS</i>	TS	CNC	Participación Financiera	Fuente	Observaciones	Observaciones
Francia	8%	93%	Sistema Obligatorio	<i>Uvalic, PEPPER'S</i>	Deferred y Cash, el primero es obligatorio en empresas de más de 50 empleados, el segundo es voluntario	
Alemania	22%	64%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Uvalic, Sindnova (1998)</i>	Se diferencia participación en los resultados de participación en el capital	
Grecia	30%	85%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Uvalic, Sindnova (1998)</i>	Profit Sharing y Participación en el Capital	El capital distribuible entre los empleados no puede ser mayor al 20% de las utilidades
Hungría	17%	25%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>	Profit Sharing y Employee Ownership	
Italia	34%	80%	No existen Leyes	<i>Uvalic, Perry & Kegley (1990)</i>	Las centrales sindicales negocian condiciones de participación financiera	ESOP's
Latvia	16%	20%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>	Regulan ESOP	
Lituania	10%	14%	No existen Leyes	<i>PEPPER III</i>		
Luxemburgo	46%	60%	No existen Leyes	<i>Uvalic, Sindnova (1998)</i>		
Malta	59%	56%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>		
Holanda	22%	89%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Débiles	<i>Uvalic, Sindnova (1998)</i>	La participación vía acciones no tiene beneficios, es tratado como renta, paga impuestos	

Cuadro 3-C: Resumen Esquemas de Participación Financiera en Europa / Fuente: Elaboración Propia e Instituto Europeo de Sindicatos (para la estadística sindical) Notas: TS = Tasa de Sindicalización; CNC = Cobertura de la Negociación Colectiva

<i>PAIS</i>	TS	CNC	Participación Financiera	Fuente	Observaciones	Observaciones
Polonia	16%	35%	Tratamientos Impositivos Débiles	<i>PEPPER III</i>		
Portugal	15%	94%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Uvalic, Sindnova (1998)</i>	El tratamiento impositivo fuerte se vivió en la época de las privatizaciones a comienzos de los 90 con el llamado "Capitalismo Popular"	
República Eslovaca	30%	35%	No existen Leyes	<i>PEPPER III</i>		
Eslovenia	44%	96%	No existen Leyes	<i>PEPPER III</i>		
España	16%	82%	No existen Leyes	<i>Uvalic</i>		
Suecia	78%	90%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Eurofund 2004, Perry & Kegley (1990)</i>	Cash Profit Sharing vía pago de bono anual y Deferred Profit Sharing impulsado para fomentar la adquisición de acciones en las empresas	Tratamiento Impositivo prferente es similar al de EE.UU, tanto Cash como Deferred son ingresos deducibles de la renta que paga impuestos.
UK	28%	34%	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Eurofund 2007, Sindnova (1998)</i>	Profit Sharing (APS), Save As You Earn (SAYE), Discretionary Stock Options (DSO), Profit Related Pay (PRP), ESOP's	Empresas deducen el "Profit Sharing" de los resultados que pagan impuestos, empleados no pagan impuestos por las rentas originadas del profit sharing (con la condición de que no se retiren antes de 5 años)
Irlanda	35%	N/A	Sistema Voluntario, Tratamientos Impositivos Preferentes	<i>Sindnova (1998)</i>	Share-ownership And Stock Options	

Clasificación:

Sistema Voluntario, Tratamiento Impositivo Débil: El sistema es voluntario y reconoce en el sindicato un actor relevante para llegar a un acuerdo. La debilidad del tratamiento impositivo se expresa en un escaso interés por parte de las leyes tributarias para disminuir las contribuciones asociadas a este tipo de rentas. Una de las justificaciones que se da descansa en el modelo de bienestar europeo el cual requiere de una restricción presupuestaria muy rígida (en este plano, realizar una exención en el pago de impuestos genera un elemento de riesgo para el financiamiento del sistema social).

Sistema Voluntario, Tratamiento Impositivo Preferente: Disposiciones legales favorables (concesiones fiscales) → las empresas deducen el monto asignado a la participación financiera de su base imponible (en consecuencia pagan impuestos por una base que es menor). Por otra parte, los trabajadores que reciben participación financiera la deducen de su renta imponible (por lo tanto también pagan menos impuestos). Se dan casos también de exenciones de impuestos de seguridad social, es decir no pago más impuestos por la sobreventa que me ocasiona la participación financiera.

No Existen Leyes: En estos casos, no se detecta legislación que norme en alguna medida la participación financiera. Se trata de libertad absoluta y sin ningún tipo de fomento vía tratamiento impositivo preferencial.

Sistema Obligatorio: En este caso, por ley, las empresas deben participar a sus empleados en los beneficios corporativos.

En Europa existe básicamente lo que se conoce como la vertiente “inglesa”, que propone una participación financiera de los trabajadores en el accionariado. Se propicia la flexibilidad salarial como objetivo “norte” que será generatriz de mayor eficiencia operacional en los empleados/as.

Por otro lado, destaca la experiencia francesa, la cual es única en Europa. Se trata de un sistema obligatorio para empresas de más de 50 empleados. Con un objetivo claramente redistributivo, utiliza un algoritmo para determinar el monto de utilidades a repartir entre los trabajadores/as. Adicionalmente, se reconoce que el modelo francés es aquél en el cual los trabajadores obtienen los mayores niveles de participación posible dentro de todos los países de Europa.

Otra característica extendida en los países de Europa es la voluntariedad y universalidad de los sistemas. Estas propiedades provienen de las recomendaciones generadas por los informes PEPPER (también llamados “*Principios de la Comisión Europea*” – (EUROFUND, 2004a) en materia de participación financiera):

1. **Participación Voluntaria.**
2. **Extensión de los beneficios a todos los empleados.**
3. **Claridad y Transparencia** en los esquemas de participación financiera.

4. **Formulas Predefinidas:** que doten de la claridad necesaria para que no existen confusiones ex-post.
5. **Regularidad:** los esquemas deben perdura en el tiempo. No deben ser sólo válidos en un período.
6. **Evitar el riesgo irracional para los empleados:** en el caso de la participación en los resultados, en cuyo caso se fijan indicadores basados en lograr cumplir metas: en este plano los esquemas de participación deben ser el resultado de acuerdos colectivos entre empleados y empleadores.
7. **Distinción clara entre sueldos y salarios versus participación financiera:** en este sentido la periodicidad en los pagos debería evitar seguir esquemas mensuales.
8. **Compatibilidad con la movilidad del trabajador:** Se busca evitar la creación de barreras a la movilidad internacional del factor trabajo.

Reflexión Final Sistemas Internacionales

A la luz de los antecedentes es posible observar tendencias marcadas entre los países de América Latina y los de Europa.

Los sistemas latinoamericanos son mayoritariamente (dentro de los países que los han desarrollado) obligatorios. Por su parte la tendencia europea va en la dirección de los sistemas de carácter voluntarios (facultativos).

Sin embargo, ni uno ni lo otro, *per sé*, son modelos a imitar. Los sistemas latinoamericanos apuntan con toda claridad a un objetivo re-distributivo versus los sistemas europeos que buscan una mayor flexibilidad salarial.

La pertinencia de uno u otro sistema debe contextualizarse a la realidad local. En el plano específico de la participación financiera existen al menos dos antecedentes que debieran ser claves para el diagnóstico del actual sistema y diseño de uno mejor: niveles de desigualdad económica y realidad de los sistemas sindicales.

- A) **Desigualdad:** América Latina tiene un alto nivel de desigualdad en la distribución de los ingresos. Según el Informe de Desarrollo Humano del PNUD 2007, catorce de los veinte países más desiguales provenían de esta parte del mundo. La implementación de sistemas obligatorios apunta al objetivo de redistribución de los ingresos.

Cuadro 4:
Los 20 países con peor Distribución de Ingresos en el mundo²³

Nº	País	Coficiente de Gini*
1	Namibia	74,3
2	Lesotho	63,2
3	Sierra Leona	62,9
4	República Centrafricana	61,3
5	Botswana	60,5
6	Bolivia	60,1
7	Haití	59,2
8	Colombia	58,6
9	Paraguay	58,4
10	Sudáfrica	57,8
11	Brasil	57
12	Panamá	56,1
13	Guatemala	55,1
14	Chile	54,9
15	Honduras	53,8
16	Ecuador	53,6
17	El Salvador	52,4
18	Perú	52
19	República Dominicana	51,6
20	Argentina	51,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2007.

B) Sistemas Sindicales: Los sistemas voluntarios de la Comunidad Europea tienen el respaldo de sistemas sindicales con una fuerte presencia de derechos colectivos en los cuales las tasas de cobertura en negociación colectiva superan el 60% como promedio (incluso muchos casos bordean el 100%)²⁴. En consecuencia la participación financiera de los trabajadores en las utilidades de las empresas generalmente queda concertada en acuerdos de negociación colectiva. Pero también y a la luz de los antecedentes que arroja los documentos del PNUD, existen situaciones donde la participación financiera no se presenta como una prioridad, esto ya que los acuerdos alcanzados vía negociación colectiva (y que no son referidos a la participación financiera) tienen un peso importante en la estructura remuneracional de la fuerza de trabajo.

²³ El Coeficiente de Gini se utiliza para medir los niveles de desigualdad en un país. Toma el valor 0 si hay perfecta igualdad y el valor 100 si existe perfecta desigualdad entre los ingresos obtenidos por las personas.

²⁴ Instituto Europeo de Sindicatos (ETUI), www.worker-participation.eu

En resumen, la saga de informes PEPPER constituyen una señal clara hacia el fomento de la participación financiera de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Con todo, el mecanismo a seguir para lograr este objetivo debe adecuarse a la realidad económica, laboral y sindical de los países. Sistemas obligatorios como el francés o como los latinoamericanos buscan un objetivo redistributivo. Por otro lado, sistemas voluntarios o facultativos, como la mayoría de los implementados en Europa y Asia, aspiran a una mayor flexibilidad salarial.

No se debe perder de vista el objetivo. En el caso Europeo, la desigualdad en la distribución de los ingresos no es un problema grave como sí lo es en los países latinos. El alto porcentaje en la cobertura de las negociaciones colectiva sumado a mercados laborales formales, genera ambientes adecuados para llevar el tema de la participación financiera a espacios concertados en la relación laboral, instancias facultativas más que obligatorias.

Por último y no menos importante, los sistemas de participación financiera en los países de la Unión Europea Expandida (“Enlarged EU”) se desarrollan en un escenario que incluye los siguientes elementos que definen un “Modelo Social Europeo”²⁵ (PEPPER III):

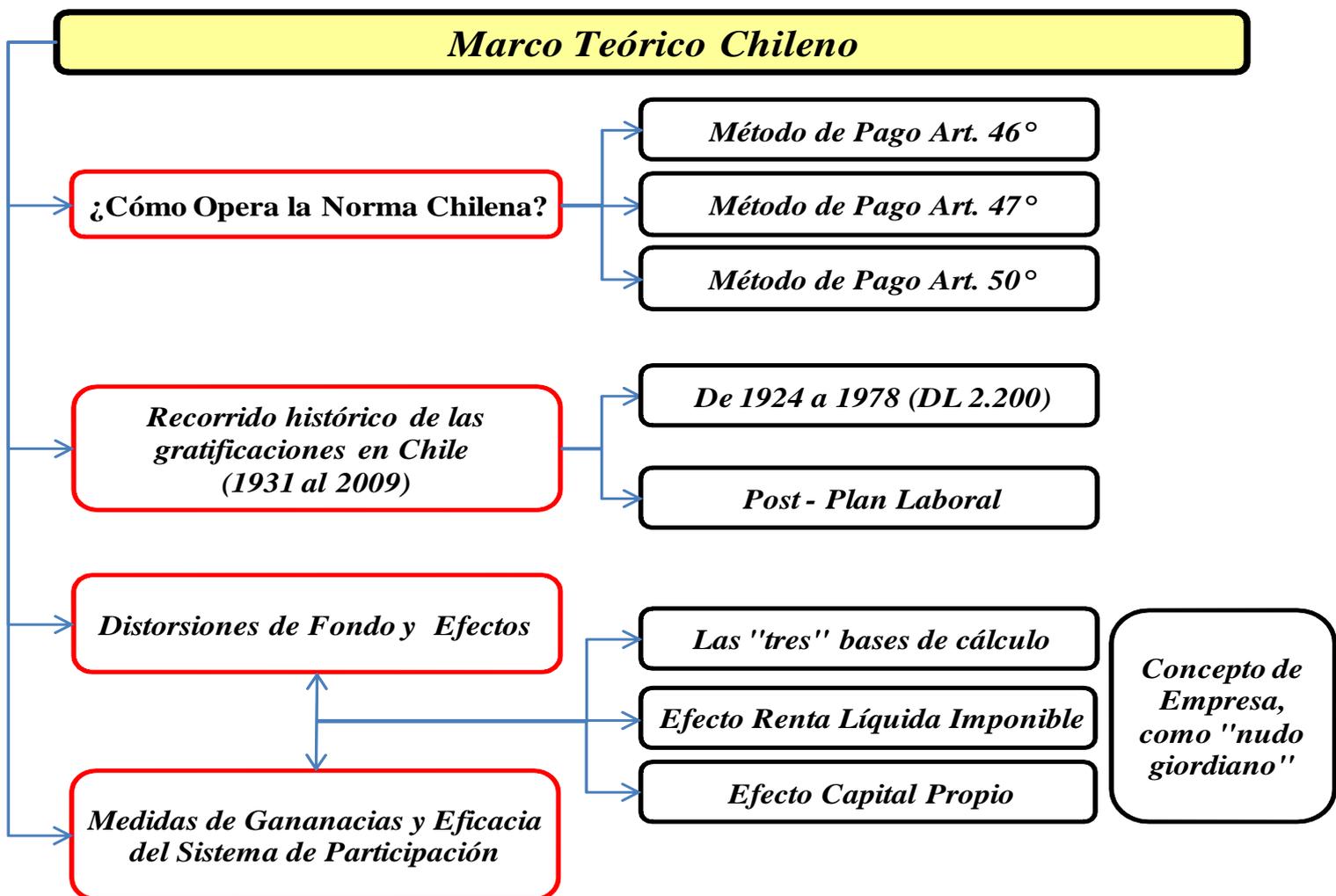
- ❖ Igualdad de Oportunidades
- ❖ Políticas Anti-Discriminación
- ❖ Participación Financiera Informada
- ❖ Diálogo Social y Negociación Colectiva
- ❖ Participación Activa de la Sociedad Civil.
- ❖ Salarios Decentes
- ❖ Protección Social
- ❖ Inclusión Social
- ❖ Derechos Fundamentales del Trabajo
- ❖ Cohesión Regional
- ❖ Políticas Sociales Transnacionales

²⁵ En **Suecia** los gobiernos han desarrollado un sistema social de bienestar que ofrece una amplia gama de beneficios sociales. (Perry & Kegley, 1990). La acción sindical sueca ha tenido siempre entre sus objetivos el logro de una estructura salarial más igualitaria entre los ciudadanos.

III.- Marco Teórico Local: Las Gratificaciones en Chile

El presente capítulo se ordena de acuerdo al siguiente esquema de contenidos (figura ii). Se comienza por explicar cómo es el *modus operandi*, de la norma chilena. Luego, se realiza un recorrido histórico de la Ley, desde que se concibe en 1924 hasta la fecha actual. Posterior a ello se expone el corazón del artículo: las distorsiones de fondo tras el sistema de gratificaciones a *la chilena*. El capítulo se cierra describiendo dos elementos claves, sindicados ambos, como los verdaderos “nudos giordianos” del fracaso distributivo.

Figura ii: Mapa de contenidos del Marco Teórico Chileno



A) Norma Chilena, ¿Cómo Opera?

En Chile, el sistema de reparto de beneficios empresariales y/o sistema de participación financiera, es de carácter obligado, y se conoce como el Sistema de Gratificaciones. Legalmente, el Código del Trabajo define el concepto como: “*la participación de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador*” (Artículo 42°).

Visto desde afuera y sin ejecutar una radiografía crítica al sistema, en general es de fácil comprensión: todo comienza con un conjunto de requisitos que establece la Ley, en donde se estipula qué tipo de sociedades están obligadas a pagar gratificación a sus trabajadores. Las condiciones primarias son, (1) Que se persiga el lucro, (2) Que exista la obligación de llevar libros de contabilidad y (3) Existencia de utilidades líquidas en el giro.

Básicamente, si una empresa con fines de lucro obtiene utilidades, tendrá que *gratificar* a sus empleados. Para ello, la Ley le ofrece dos alternativas o métodos de pago: a través del Artículo 47° ó del 50° del Código del Trabajo.

Artículo 47°: “*Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, 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, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes. 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, incluidos los que no tengan derecho*”.

Artículo 50°: “*El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el 25% anterior, 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, mientras en el artículo 47° los trabajadores obtienen mayor participación mientras mayor sea el resultado de la empresa, en el 50°, reciben un monto fijo, independiente del nivel de ganancias. En ambos casos, como se estipula en los requisitos, debe haber utilidad líquida. Es decir, bajo el artículo 50°, bastaría que la empresa declarase \$1 de utilidad líquida y le correspondería pagar gratificación.

En términos generales, el sistema muestra interesantes particularidades que se profundizarán más adelante. A continuación se realiza un recorrido histórico de la norma, la cual será de especial utilidad para el posterior “análisis crítico conceptual”.

La génesis de las gratificaciones en el caso chileno

La génesis legal de la gratificación se remonta al año 1924, a través de la Ley 4.059 de los Empleados Particulares. Como era común en la época, empleados y obreros estaban explícitamente diferenciados; los primeros se asociaban a oficios de “cuello y corbata”, con mayor esfuerzo intelectual. En tanto que los segundos se asociaban a oficios de mayor esfuerzo físico. Para el caso de las gratificaciones, la génesis indica que era un derecho para los “empleados”.

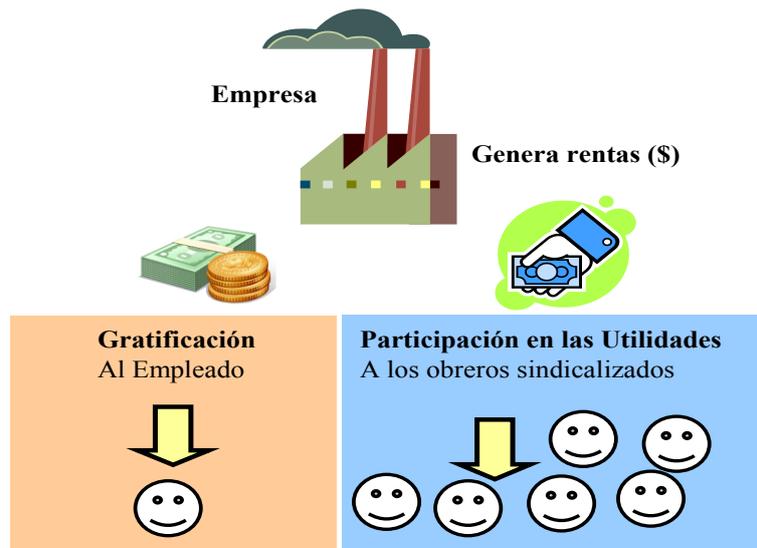
Cuadro 5: El origen “legal” de las gratificaciones en Chile

Año 1924
<i>Ley 4.059 (Empleados Particulares)</i>
<p>Art. 17. Los establecimientos comerciales o industriales que tengan más de 10 empleados destinarán una suma no inferior al veinte por ciento de sus utilidades líquidas de cada año, para gratificar a sus empleados; pero la gratificación no será superior, a menos de estipularse lo contrario al veinticinco por ciento (25%) del sueldo anual. La gratificación se repartirá, a prorrata de los sueldos, dentro de los sesenta días siguientes al balance.</p>

Fuente: Ley 4.059, disponible en Memoria Chilena

La Ley 4.059 fue la base legal sobre la cual se articularon las normas de gratificación en el primer Código del Trabajo chileno (1931). Para ese entonces y hasta 1978, existió una fuerte segregación de clases entre los trabajadores, ante lo cual el Código contempló las gratificaciones como un derecho exclusivo para los empleados. En el caso de los obreros, se les otorgaba una participación en las utilidades de la empresa a través de los Sindicatos Industriales. Ciertamente, la medida fomentaba la afiliación sindical y reconocía la importancia estratégica del sindicato obrero.

Figura 4: Distribución de utilidades en los trabajadores 1931-1978



Fuente: Elaboración Propia

De este modo, la participación de los obreros en las utilidades de la empresa estaba normada por un conjunto de artículos distintos a los de gratificación pero que en esencia apuntaban a la misma idea²⁶.

Cuadro 6: Los Obreros y la Participación en las Utilidades (1931 – 1978)

<u>DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES Y EL SINDICATO INDUSTRIAL</u>	
Art. 402.	“Las empresas comprendidas en este Título, que percibieren utilidades en sus condiciones previstas en el artículo 403, <u>dedicarán una cantidad no inferior al 10% de la utilidad líquida</u> de cada año a participar a sus obreros. La participación no será superior, en ningún caso, <u>al 6% de los salarios de los obreros pertenecientes al Sindicato</u> , que les hubieren pagado durante el año” (...)
Art. 403.	“Para los efectos de establecer la utilidad líquida, se estará a lo dispuesto en los artículos 150 y 151”.
Art. 404.	“Para que un Sindicato tenga derecho a participación en las utilidades de la empresa, será necesario que hubiere obtenido personalidad jurídica y que haya transcurrido un año completo contado desde la fecha del acta de su constitución”.
Art. 405.	“De los fondos de participación, la mitad será entregada al Sindicato para que la aplique a los fines señalados en este Título; la otra mitad será distribuida por la empresas a prorrata de los salarios y de los días trabajados, entre los obreros del Sindicato que hayan asistido a su trabajo el 70%, a lo menos, de los días hábiles o de los trabajados efectivamente por la empresa el año anterior”.

Fuente: Código del Trabajo, 1931, en Juan Díaz Salas (1942)

Respecto a la gratificación propiamente tal, el Código de 1931, contenía – *en lo sustantivo* - todos los artículos que actualmente se encuentran vigentes. Lo anterior da luces de la **rigidez** que ha presentado la norma.

Cuadro 7: Gratificaciones en el Código del Trabajo de 1931 y en el actual

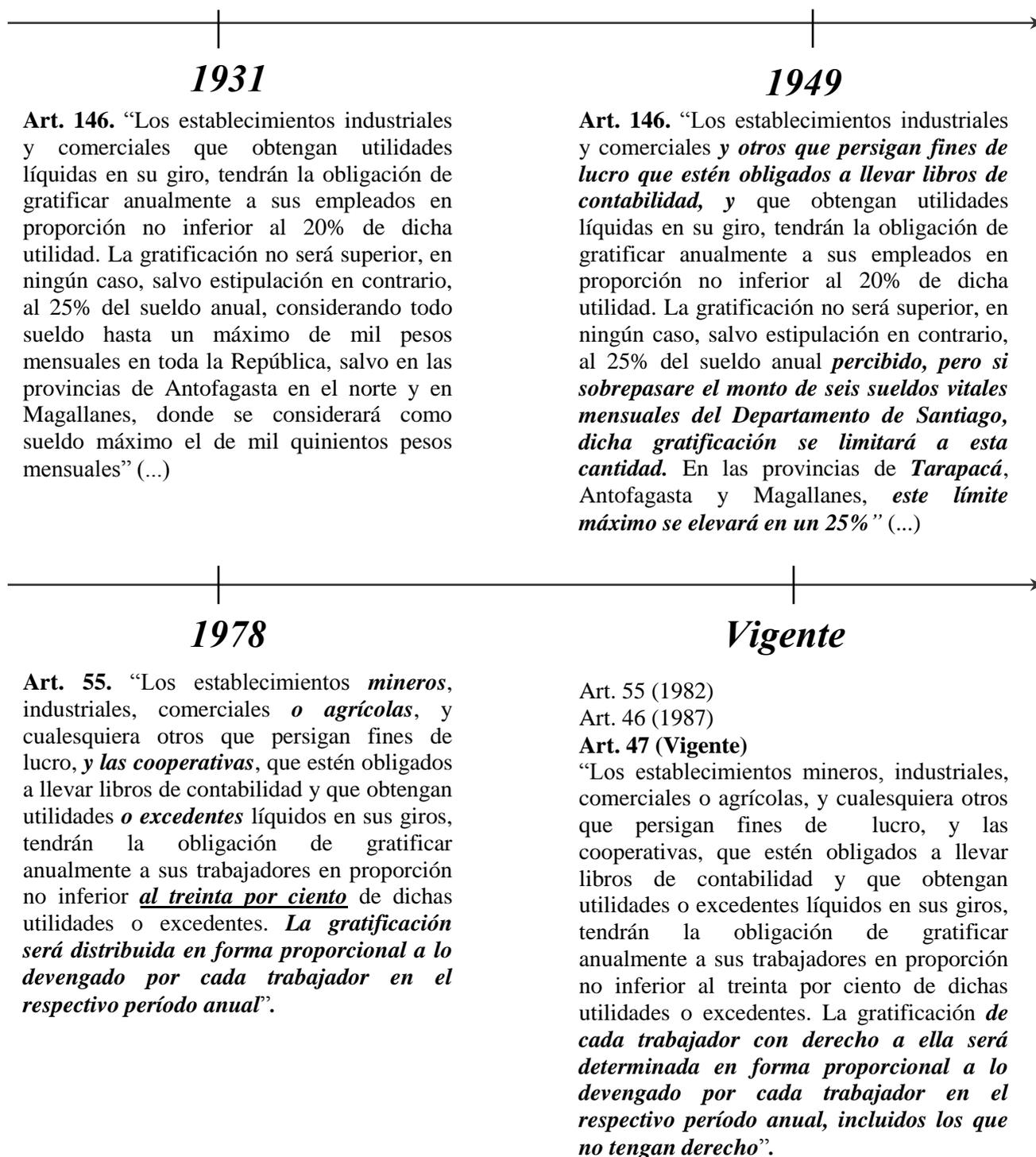
Legislación Laboral en "Gratificaciones"		
Concepto	Código de 1931	Código Vigente
Gratificación Convencional	Artículo 144	Artículo 46
Método de pago porcentaje de las utilidades	Artículo 146	Artículo 47
Método de pago 25% sueldo anual	Artículo 147	Artículo 50
Establece forma de distribuir lo normado en el Art. 146.	Artículo 148	<i>Derogado</i>
Gratificación proporcional (menos de 1 año)	Artículo 149	Artículo 52
Definición de utilidad y utilidad líquida	Artículo 150	Artículo 48
Atribuciones del SII	Artículo 151	Artículo 49

Fuente: Juan Díaz Salas (1942) y Código del Trabajo vigente al 2008

²⁶ En el caso de los Sindicatos Profesionales, donde participaban los empleados, no había derecho a participación en las utilidades de la compañía. Lo anterior se fundaba en el hecho que los empleados, de manera individual, tenían los artículos referidos a gratificación.

B) Recorrido histórico de la actual normativa en gratificaciones²⁷

Serie de Tiempo 1: Génesis y Evolución del actual Artículo 47°



²⁷ A continuación se muestra un seguimiento de los distintos artículos referidos a gratificaciones vigentes en el Código del Trabajo desde su génesis legal en el año 1931. Se constatan débiles cambios de forma, mas no de contenido.

Serie de Tiempo 2: Génesis y Evolución del actual Artículo 48°, definición de conceptos claves, utilidad y utilidad líquida

1931

Art. 150. “Para establecer la utilidad líquida de un negocio, se tomará como base la liquidación que practique la Dirección General de Impuestos Internos para el impuesto a la renta. Para los efectos de este párrafo, se tendrá por utilidad líquida la que arroje dicha liquidación, deducido un 8% por interés del capital propio del empleador, invertido en la empresa, y un 2% sobre el mismo capital para eventualidades del negocio” (...)

1978

Art. 56. “Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el *diez por ciento* por interés del capital propio del empleador” (...)

Vigente

Reforma Laboral 1993, Ley 19.250

Art. 48. “Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, *sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores*; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital” (...)

Serie de Tiempo 3: Génesis y Evolución del actual Artículo 49°, atribuciones del SII

1931

Art. 151. “Para los efectos del artículo 146, la Dirección General de Impuestos Internos determinará en la liquidación el capital propio del empleador, invertido en la empresa, y calculará el monto de la utilidad líquida que deba servir de base para el pago de las gratificaciones. La Dirección de Impuestos Internos comunicará este dato a la Dirección General del Trabajo, cuando ésta lo solicite.”

1978

Art. 57. “Para los efectos del pago de gratificaciones, el *Servicio* de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido *Servicio* comunicará este antecedente a la Dirección del Trabajo, cuando ésta lo solicite. *Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores cuando ellos lo soliciten*”.

1987

Art. 48. “Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente *al Juzgado de Letras del Trabajo* o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores cuando ellos lo *requieran*”.

Vigente

Reforma Laboral 1993, Ley 19.250

Art. 49. “Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores o *delegados del personal* cuando ellos lo requieran, *dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad conforme al artículo precedente*”.

Serie de Tiempo 4: Génesis y Evolución del actual Artículo 50°



Art. 147. “El empleador que abone a sus empleados el 25% de sus sueldos dentro de los máximos legales, queda eximido de todo cargo por capítulo de gratificaciones, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere”.

Art. 58. “El empleador que abone a sus trabajadores el 25% de lo pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 55, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el 25% anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial, conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo”.



Art. 50. “El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el 25% anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial, conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo”.

Leyes, Decretos y Reglamentos Complementarios en materia de gratificaciones

Desde la creación del Código del Trabajo y hasta el año 1978, las relaciones laborales se normaban tanto por el mismo Código como también por legislación sectorial definida entre los trabajadores/as organizados y los empleadores. Este tipo de reglas, se traducían en leyes, decretos y reglamentos “complementarios” al Código del Trabajo. No obstante, era este último el que regía como piso y normativa mínima. En este sentido, los acuerdos sectoriales representaban mejoras en las condiciones laborales.

En materia de gratificaciones, fueron muchos los acuerdos logrados:

Cuadro 8: Gratificaciones y Acuerdos Sectoriales Supra-Código

DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES Y REGLAMENTOS SECTORIALES

Resolución N° 670, Septiembre 1975, Empleados Particulares de la actividad de la construcción del sector privado.

Art. 18. Gratificación Garantizada. “Los empleados particulares tendrán derecho a percibir por concepto de gratificación el 25% de sus sueldos percibidos en el año calendario, tenga o no utilidades la empresa. Sin embargo, si el monto determinado sobrepasare el equivalente a 4,75 ingresos mínimos, se limitará a dicha cantidad. (...) Con lo establecido en este artículo, se da por cumplida la obligación establecida en los artículos 146 y siguientes del Código del Trabajo”.

Resolución 336, Junio 1976, Fija condiciones de remuneraciones para la actividad de montaje y manutención de ascensores del sector privado del país.

Título III, v. Gratificaciones. “Las empresas cancelarán a sus trabajadores una gratificación anual equivalente al valor de 360 horas de sueldo o salario base que será imputable a la legal que establece el Código del Trabajo. Esta se cancelará en tres cuotas en los meses de Septiembre, Diciembre y Marzo, cada una de 120 horas con el valor correspondiente al mes de cancelación respectivo. En caso de no completar el trabajador el período anual, por cualquiera razón, el pago del beneficio será proporcional”.

Resolución N° 897, Febrero 1976, Fija condiciones de remuneraciones para la actividad de lubricantes y combustibles del sector privado del país.

5°. “(...) Anticipo de Gratificaciones: En las fechas y por las sumas que se indican: Fiestas Patrias, 1,1875 IM; Navidad, 1,875 IM, y el saldo a más tardar el 30 de Marzo de cada año. El máximo de 4,75 IM será el vigente a la fecha en que efectivamente se cancele la respectiva gratificación, deduciendo de ésta los anticipos de Fiestas Patrias y Navidad”.

Resolución N° 730, Junio 1976, Fija condiciones de remuneraciones para el sector de empleados y obreros de las empresas de la actividad fideera del sector privado del país.

6°. Gratificación. “(...) Las empresas que hubieran resultado con pérdidas en el ejercicio financiero, darán a sus empleados particulares una gratificación garantizada equivalente a 3 días de sueldo mínimo fijado para estos trabajadores en la presente resolución. Los obreros fideeros percibirán por concepto de gratificación garantizada, el equivalente a 3 días de salario mínimo industrial fijado en esta resolución”. (...)

Resumen de los principales hitos desde 1924 a la fecha.

1. El sistema reconoce desde su génesis los dos métodos tradicionales de pago (distribuir un % de las utilidades y cancelar el 25% de las remuneraciones anuales) así como la modalidad de la gratificación convencional.
2. Desde sus orígenes en el Código del Trabajo, se introduce como base de cálculo el concepto de **utilidad líquida**. La cual, también desde ese entonces, queda definida como un algoritmo simple.
3. El concepto de **utilidad**, también proviene del año 1931 y se define como la certificada por el Servicio de Impuestos Internos para determinar el **impuesto a la renta** (bajo la jerga actual, es la Renta Líquida Imponible).
4. Desde el año 1924 al año 1978, fue un derecho exclusivo para los “empleados”. Luego del Plan Laboral, se universalizó, incluyendo así a los “obreros”.
5. El concepto del **Capital Propio**, también se hace presente desde la génesis legal de la norma. El Plan Laboral establece en 10% el porcentaje de Capital Propio (versus los 8% y 2% que planteaba el Código de 1931).
6. En el período 1972-1975, se modificó la indicación del tope máximo de “6 sueldos vitales” a “4,75 Ingresos Mínimos Mensuales”.
7. Con el Plan Laboral se modifica el porcentaje de utilidades desde 20% a 30% (esto tiene directa relación con la universalización de los derechos laborales para empleados y obreros).
8. Con el Plan Laboral se **derogan** las normas que hacían participar de las utilidades de las empresas a los Sindicatos Industriales (obreros). Dichas normas estaban presentes desde la concepción del 1º Código del Trabajo.
9. El Plan Laboral, **elimina** las “leyes, decretos y reglamentos complementarios” al Código del Trabajo, las que reflejaban en su gran mayoría las conquistas sindicales a nivel de actividad económica y regulaban remuneraciones y condiciones de trabajo. Muchas actividades contemplaban condiciones relativas a gratificación que iban más allá de lo establecido en el Código del Trabajo. Con el Plan Laboral, toda la legislación laboral quedará incluida en el Código.
10. Las últimas modificaciones corresponden a las efectuadas en la reforma laboral de 1993. En dicha oportunidad, se introducen cambios de forma en la redacción de los artículos 48 y 49.

C) Análisis Crítico - Conceptual del actual Sistema de Gratificaciones

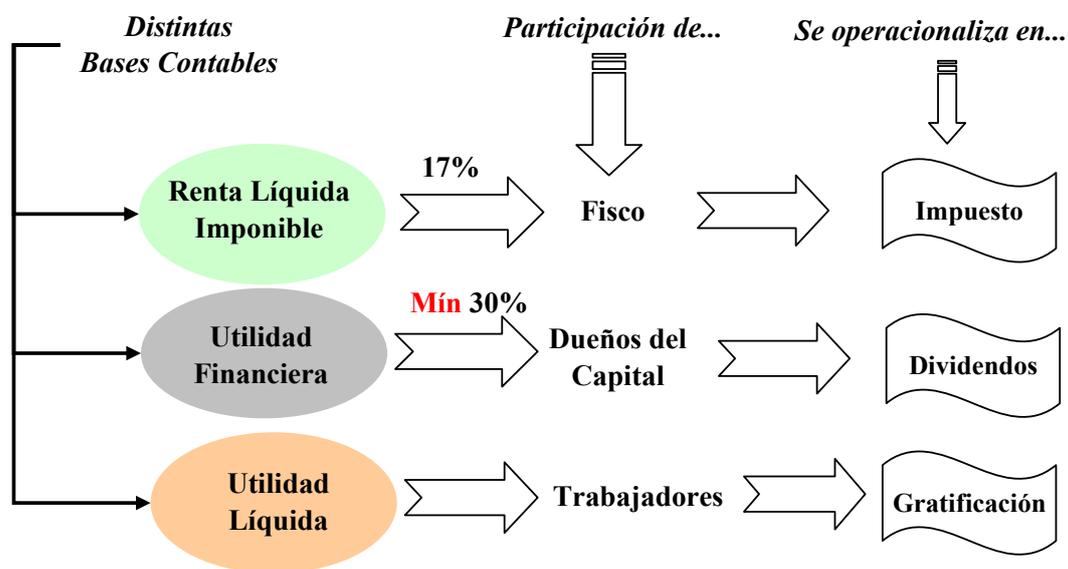
En la actualidad, existen **tres** bases de cálculo diferentes para el tratamiento de un mismo concepto, cual es, la distribución de las ganancias empresariales.

Para el caso de la determinación del impuesto a la renta, que determina la participación del Fisco en las ganancias empresariales, la base de cálculo es la “renta líquida imponible”. Lo anterior se expresa en el **DL** N° 824 de 1974, con modificaciones en 2001, a través de la Ley 19.753, la cual estableció en 17% el impuesto único de primera categoría sobre la renta empresarial.

Para el caso de la determinación los dividendos, que determina la participación de los dueños de las empresas en las ganancias empresariales²⁸, la base de cálculo es la “utilidad financiera”. En este caso, la Ley 18.406 establece que “(...) *deberán distribuir anualmente como dividendo en dinero a sus accionistas, a prorrata de sus acciones o en la proporción que establezcan los estatutos si hubieren acciones preferidas, a lo menos el 30% de las utilidades*”.

Finalmente, para determinar las gratificaciones, que determinan la participación de los trabajadores/as en las ganancias empresariales, la base de cálculo es la “utilidad líquida”²⁹.

Figura 5: Tres bases de cálculo para un mismo concepto



Fuente: Elaboración Propia

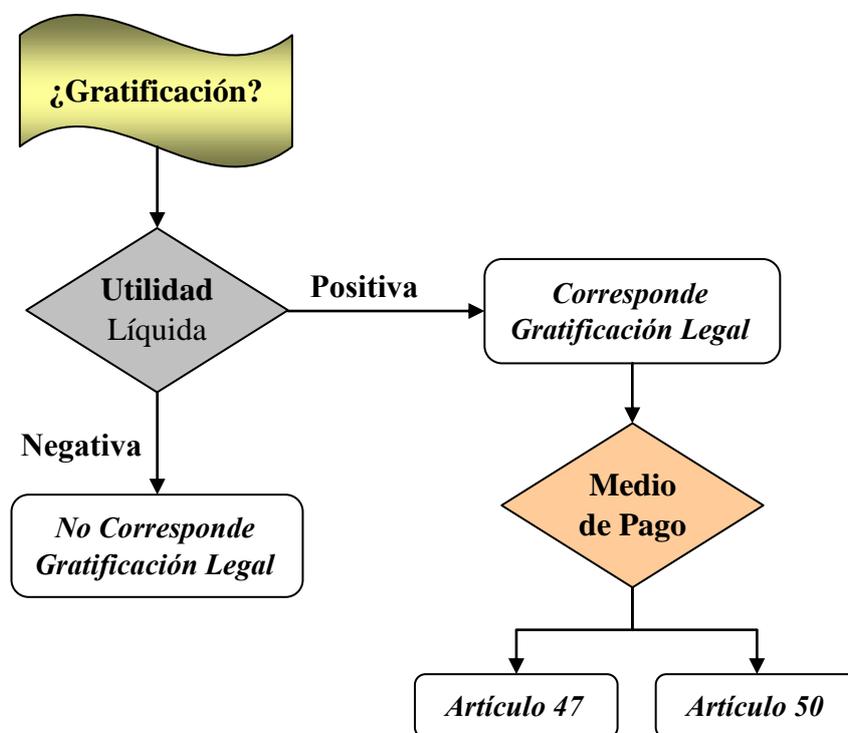
²⁸ Como se vio, en el caso de que no sean Sociedades Anónimas, la participación de los dueños se define según estatutos y es sobre la utilidad del ejercicio (utilidad financiera).

²⁹ Concepto definido en el Artículo 48 del Código del Trabajo y utilizado para efectos del cálculo de las gratificaciones. Es distinto al concepto de “Utilidad Líquida” usado en el Estado de Resultados (bases financieras) y sobre el cual hace mención la Ley de Sociedades Anónimas.

La gratificación puede ser “legal” o “convencional”. En este último caso es por la vía de una “convención” o acuerdo entre las partes presentes en la relación laboral mediante la cual se establece el monto de la gratificación, el cual debe ser superior a la denominada “gratificación legal”.

Como se vio anteriormente, la gratificación legal, está supeditada a la existencia de **utilidades líquidas** por parte de la empresa. En caso de tener pérdidas no es obligación del empleador pagarla. No obstante lo anterior, dentro de la gratificación convencional, se puede *garantizar la gratificación legal*. Es decir transformarla a “todo evento” y que no dependa de la existencia de utilidades. Lo anterior tiene mayor sentido, cuando se opta por pagarla a través del artículo 50, el cual no genera dependencia en el monto de las utilidades, pero **sí** en el signo matemático de las mismas (si es negativa no corresponde pagarla). Si este fuera el caso, se obtiene una gratificación legal garantizada que no depende de la existencia de utilidades líquidas en la empresa (en esencia es “convencional”, pues va más allá de lo estipulado en el Artículo 47 y 50).

Figura 6: Gratificación Legal y el requisito de la Utilidad Líquida



Fuente: Elaboración Propia

Las empresas formales, con iniciación de actividades en Servicio de Impuestos Internos, deben llevar en todo momento dos tipos de contabilidad. La primera, llamada “contabilidad financiera”, es la utilizada en la toma de decisiones al interior de la compañía y utilizada por los acreedores, accionistas y clientes para medir el rendimiento de la firma. Se trata de un sistema adaptado a criterios de contabilidad uniformes – los llamados Principios Contables Generalmente Aceptados, *PCGA* – y que para el caso de las sociedades anónimas abiertas la adaptación converge a las normas **IFRS**³⁰. Según

³⁰ International Financial Reporting Standards. Para mayor información: www.svs.cl/sitio/publicaciones/doc/Taller%20Periodistas-ASepulveda.ppt

estos criterios, que regulan los principios y las bases de cálculos, se obtienen indicadores tales como: Utilidad (Resultado) Financiera(o), Utilidad (Resultado) Operacional, Utilidad (Resultado) No Operacional, Utilidad antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones (EBITDA), entre otras.

Estos indicadores, son los regularmente utilizados al momento de evaluar una compañía por la mayoría de los agentes involucrados. En los medios de prensa, en los *Press Releases* corporativos, en las negociaciones colectivas, en los discursos de fin de año, al momento de pagar dividendos, etc.

El **segundo** tipo de contabilidad, que obligatoriamente deben llevar las empresas formales, es la denominada “contabilidad tributaria” y al igual que la primera utiliza un conjunto de reglas preestablecidas para concebir un conjunto de indicadores. Estas reglas, las define cada país a través de sus leyes tributarias; en el caso de Chile es el Código Tributario el que norma dicha contabilidad.

El objetivo de esta forma alternativa de registrar y de presentar las cifras contables de una empresa es obtener información estandarizada y *ad-hoc* a la legislación tributaria del país. En el caso de la contabilidad tributaria, el indicador homólogo a la Utilidad Financiera, es la Renta Líquida Imponible o Utilidad Tributaria. Lo anterior, lleva a constatar un hecho no menor, para el análisis de las gratificaciones.

El **Artículo 48**, es el que define los conceptos de “utilidad” y de “utilidad líquida”.

$$(1) \text{ Utilidad Líquida} = \text{Utilidad} - 10\% \text{ Capital Propio}$$

Se define utilidad, como “(...) *la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta*”. Por lo tanto, en estricto rigor, y atendiendo a las definiciones emanadas desde el SII, la “utilidad” a la cual hace referencia la ecuación (1) es la **Renta Líquida Imponible (RLI)**.

Reemplazando, se tiene:

$$(2) \text{ Utilidad Líquida} = \text{Renta Líquida Imponible} - 10\% \text{ Capital Propio}$$

Por lo tanto y retomando lo indicado al inicio del capítulo, se constatan bases de cálculo diferentes para cada actor involucrado en el proceso distributivo. Los trabajadores, usan la “utilidad líquida”, la cual se calcula con criterios tributarios. El Fisco también usa una base tributaria, pero distinta a la de los trabajadores; en el caso de la participación estatal, la participación se define sobre la RLI. Finalmente los dueños del capital usan la “utilidad financiera”, obtenida a través de un proceso eminentemente financiero.

i) Efecto RENTA LIQUIDA IMPONIBLE

La Renta Líquida Imponible se define como la utilidad financiera, **más** un conjunto de “agregados” y **menos** una serie de “descuentos”.

$$(3) \text{ RLI} = \text{Utilidad Financiera} + \text{Agregados} - \text{Descuentos}$$

Por lo tanto, algebraicamente, RLI y Utilidad Financiera pueden ser distintas e incluso diferir en el signo: una puede ser positiva, la otra negativa.

La lógica de la ecuación (3) es tomar como punto de partida la utilidad financiera y luego *limpiar* la contabilidad financiera (con los agregados y descuentos) para dejarla 100% según criterios tributarios.

Existen un vasto conjunto de normas que tienen diferente tratamiento tributario que contable y que para el cálculo de la RLI hacen funcionar el sistema de los agregados y descuentos. Los casos más comunes son: Depreciación y Contratos de Leasing.

✓ **Depreciación**

Los activos fijos deben reflejar el desgaste de sus materiales y vida útil a través de la “depreciación” (o pérdida de valor en el tiempo producto del uso). Según los criterios contables, se reconoce el método de la depreciación simple, en la cual el valor del activo fijo va perdiendo valor en una proporción fija a la vida útil del mismo. Por ejemplo: Si un computador tiene una vida útil de 10 años. Cada año se depreciará 1/10. El impacto contable que tiene la depreciación sobre el cálculo de la “utilidad” es de orden inverso. Es decir, a mayor depreciación menor es la utilidad y viceversa.

Según las normas tributarias, las empresas pueden acogerse al beneficio tributario de la “depreciación acelerada”, el cual permite declarar (abultar) la depreciación normal de un activo fijo, hasta en tres veces. En el ejemplo anterior, cambio el 1/10 por 1/3. Con lo cual, disminuye la renta líquida imponible de la ecuación (3).

El proceso implícito en la ecuación (3), para realizar esta acción, consiste en “agregar” la depreciación normal (que ya había sido descontada para obtener la utilidad financiera y por lo tanto, con esto, reverso la operación) y “descontar” la depreciación acelerada. En el ejemplo, dado que $1/10 < 1/3$, domina el efecto negativo y por lo tanto: **Utilidad Financiera > Renta Líquida Imponible.**

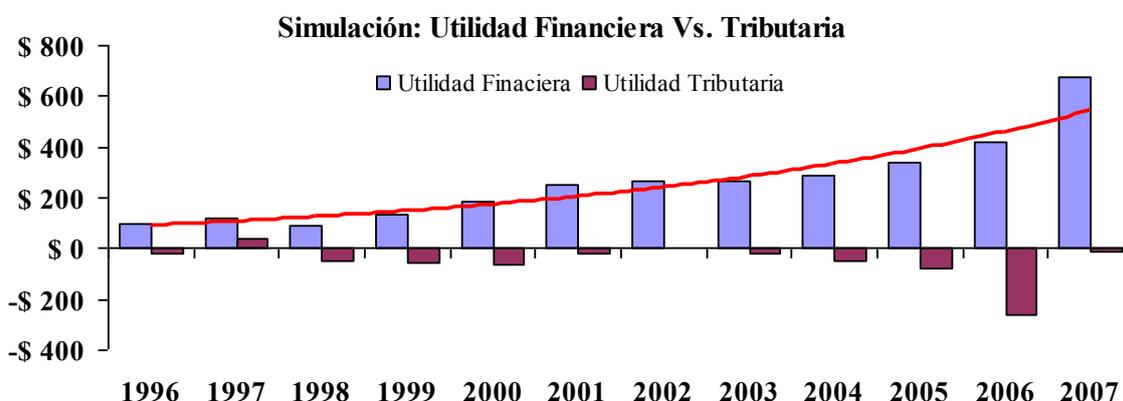
✓ **Contratos de Leasing**

Los activos en leasing (contratos de arrendamientos con pacto de compra) son tratados *financieramente* como activos fijos de la empresa y por lo tanto reconocen depreciación. Que para efectos contables opera bajo la forma “simple”. Sin embargo, bajo la normativa tributaria, no corresponde tratar a los activos en leasing como activos propios, y por lo tanto hay que revertir el monto depreciado y como contraparte se debe “descontar” las cuotas pagadas. Esta medida puede ser *aún* más radical que la depreciación acelerada. Por ejemplo, si se toma el mismo caso de los computadores, con vida útil a 10 años, pero con un leasing a 2 años. Si al fin del período, ya pagué la mitad, esto significa que tributariamente debo agregar 1/10 de la depreciación normal y

“descontar” $\frac{1}{2}$ por el pago de la cuota. Según ello $\frac{1}{10} \ll \frac{1}{2}$ y por lo tanto **Utilidad Financiera >> Renta Líquida Imponible**.

Bajo este contexto, se puede presenciar un “Efecto Renta Líquida Imponible”. El cual consiste en generar bases de cálculo muy diferentes, las cuales incluso pueden llegar al extremo de moverse en direcciones totalmente opuestas. Este efecto puede mermar la participación en las utilidades tanto de trabajadores como del mismo Estado. El *efecto renta líquida imponible*, genera distorsiones en la relación laboral en materias de distribución. Por una parte, los dueños pueden verse favorecidos, a través de suculentos dividendos, y por otra parte la empresa no paga impuestos y tampoco da gratificaciones a sus empleados. Todo lo anterior es completamente legal.

Gráfico 2: Efecto Renta Líquida Imponible³¹



Fuente: Simulación, Elaboración Propia

Bajo este escenario simulado:



Un ejemplo concreto de lo anterior, fue el caso de la Minera Disputada Las Condes, de propiedad de la gigante mundial *Exxon Mobil Corp*. La firma operó varios años declarando pérdida si tributar impuestos. Sin embargo de manera paralela realizaba enormes transferencias de dinero hacia fuera del país.

El siguiente cuadro, nos muestra una planilla “base” mediante la cual obtener la Renta Líquida Imponible. De ella se puede concluir que difícilmente³², RLI será igual a la Utilidad o Pérdida según Balance

³¹ En el caso mismo de las gratificaciones, éstas, así como los sueldos y otras remuneraciones se aceptan como gastos y como tal se “rebajan” al momento de determinar la RLI. Lo anterior es válido tanto para los gastos efectivamente incurridos (pagados) así como para los pendientes al final del ejercicio.

(Basado en la Circular 88 de SII, 25 de Septiembre de 1979)

³² Tendría que darse la coincidencia de que luego de aplicar el punto (1) y (2) – ambos en el cuadro del cálculo de la RLI – los datos fuesen idénticos.

Cuadro 9:
Determinación de la Renta Líquida Imponible³³

AÑO TRIBUTARIO 2009
PERIODO 2008
RENTA LIQUIDA IMPONIBLE

1. Utilidad o Perdida Según Balance		\$ 955.556
<hr/>		
2. Mas:	200112 Impuesto a la Renta	\$ -
	200113 Intereses y Multas	\$ -
	200118 Otros Gastos Rechazados	\$ -
	Total Gastos Rechazados Art. 33 N° 1	\$ -
<hr/>		
3. Menos:	Ingresos No Renta	\$ 350.000
	Total Ingresos No Renta Art. 17	\$ - 350.000
<hr/>		
	RENTA LIQUIDA IMPONIBLE	\$ 605.556
	IMPUESTO A PAGAR	17% \$ 102.945
	P.P.M.	\$ -
	Crédito Activo Fijo	\$ -
<hr/>		
	TOTAL RENTA A CANCELAR	\$ 102.945

³³ Fuente: Planilla base, disponible en www.contadorauditor.com

ii) Efecto CAPITAL PROPIO

El Capital Propio está definido en el **artículo 41** del DL 824 Ley de la Renta. Conceptualmente corresponde al patrimonio real invertido por los generadores de renta.

¿Porqué se descuenta un % del capital propio para llegar a la utilidad líquida a ser distribuida entre los trabajadores/as?

La razón radica en que dicho % reflejaría la rentabilidad natural del capital; en consecuencia es un indicador del costo alternativo que significa mantener dicho patrimonio sin actividad (capital ocioso).

El Servicio de Impuestos Internos, norma que todos los años se debe realizar una declaración del capital propio. Será a través de este insumo con el cual se calculará el valor de las patentes comerciales y la base para las gratificaciones a los trabajadores.

En su metodología, el SII, define la siguiente fórmula para llegar al Capital Propio de una empresa:

$$(4) \text{ Capital Propio} = \text{Activos} - \text{Valores INTO} - \text{Pasivo Exigible}$$

A su vez, los Valores INTO se definen como: los **Intangibles, Nominales, Transitorios y de Orden.**

Los pasivos exigibles corresponden a las obligaciones que pueden ser liquidadas en el corto plazo.

De este modo y observando las componentes de la ecuación (4), el capital propio de una empresa puede ser elevado por distintas razones:

- A) Los activos fijos son muy elevados.
- B) Los Valores INTO son reducidos.
- C) El Pasivo Exigible es reducido.

Existen ciertas industrias que por naturaleza tienen elevados sus activos fijos; es el caso de las líneas aéreas (flotas de aviones), los supermercados y tiendas por departamento (instalaciones propias como construcciones y locales), las farmacias (cadenas de locales), entre otras.

En todos los casos anteriores, el Activo Fijo es elevado impactando directamente el cálculo del capital propio:

$$(5) \text{ Capital Propio} = \left[\text{Activos} \uparrow - \text{Valores INTO} - \text{Pasivo Exigible} \right] \uparrow$$

Otra manera de aumentar el capital propio es realizar inversiones en activo fijo, tales como maquinarias, bienes raíces, etc., a través de créditos de largo plazo. Esto hace que aumente el activo fijo y al mismo tiempo aumente el Pasivo de Largo Plazo (el cual no es exigible y por lo tanto no se descuenta en la fórmula).

$$(6) \text{ Capital Propio} = \left[\text{Activos} \uparrow - \text{Valores INTO} - \overline{\text{Pasivo Exigible}} \right] \uparrow$$

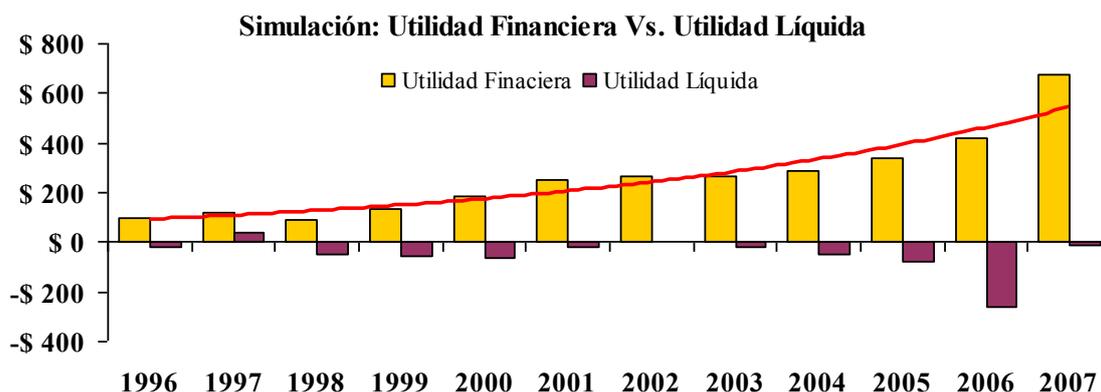
Finalmente, el capital propio se puede intervenir a través de las componentes “Valores INTO”.

- ❖ Los *Intangibles y Nominales*: representan los Derechos de Llave, los derechos de marco, lo valores de fórmula, etc.
- ❖ Los *Transitorios*: representan dividendos provisorios y todo aquello que no tenga carácter de definitivo.
- ❖ Los *De Orden*: incluyen partidas administrativas como boletas de garantía, letras descontadas, cheques en garantía, letras en garantía, etc.

El capital propio es un segundo elemento que puede distorsionar seriamente la eficacia de las gratificaciones como medida distributiva. En efecto, a través de un elevado capital propio, las empresas pueden declarar utilidades líquidas muy pequeñas e incluso negativas (pérdidas tributarias).

A través del “efecto capital propio”, serán los trabajadores, los únicos perjudicados en el marco de un proceso de distribución de ganancias (a diferencia del caso previo, en el “efecto capital propio” el Fisco sí obtiene su participación).

Gráfico 3: Efecto Capital Propio



Fuente: Simulación, Elaboración Propia

En este caso, el Fisco si recibe participación ya que la RLI es mayor que cero. Por lo tanto, bajo este escenario simulado se tiene:



El siguiente cuadro corresponde a una “plantilla” tipo en base a la cual se realiza el cálculo del capital propio en Chile. En ella se puede apreciar un conjunto de cuentas que afectan la determinación final del dato. En el ejemplo, las cuentas I.N.T.O están inactivas.

Cuadro 10:
Determinación del Capital Propio³⁴
AÑO TRIBUTARIO 2009
PERIODO 2008
CAPITAL PROPIO

Total Activo Depurado	\$	1.290.000
Menos : I.N.T.O.	\$	-
	\$	-
	\$	-
	\$	-
	\$	-
Capital Efectivo	\$	1.290.000
Menos: Pasivos Exigibles	\$	234.444
Proveedores	\$	-
P.P.M. por Pagar	\$	-
Retenciones de 2ª Categoría	\$	4.444
Provision Impuesto a la Renta	\$	-
Honorarios por Pagar	\$	40.000
Letras por Pagar	\$	-
Otros Documentos por Pagar	\$	-
Ingresos Percibidos por Adelantado	\$	-
Otros Pasivos Circulantes	\$	-
Arriendos Por Pagar	\$	-
IVA Débito Fiscal	\$	-
Sueldos Por Pagar	\$	190.000
Obligaciones con Bancos e Instituciones Financieras	\$	-
Acreeedores a Largo Plazo	\$	-
Otros Pasivos a Largo Plazo	\$	-
CAPITAL PROPIO	\$	1.055.556

³⁴ Fuente: Planilla base, disponible en www.contadorauditor.com

D) Medidas de Ganancia y Eficacia del Sistema de Participación

El siguiente apartado, aborda dos aspectos claves necesarios de poner en el debate para una futura perfección del sistema de participación. Por un lado, se problematiza respecto a las medidas de ganancias utilizadas en la concretización de los esquemas de participación. El segundo factor, que reviste total vigencia, es la llamada nueva arquitectura empresarial aparejada al cambio de paradigma labor-productivo.

Las Medidas de Ganancia y la Participación Financiera en Chile: La Conveniencia de la Información que se publica

La información es un recurso clave para asegurar el ejercicio de la regulación institucional en la sociedad moderna. En el caso de la economía, tiene una especial importancia para la toma de decisiones.

Cuando la dimensión legal interviene en la economía, en este caso en la empresa, la información económica que se maneje de ella va a ser determinante para el discernimiento de las obligaciones y sanciones que le son aplicables.

Por esta razón, no resulta menor el tipo de información que la administración pública exija. De ella depende la realización del espíritu de una norma, en este caso de las gratificaciones.

Las empresas, por su parte, están conscientes de la relevancia que tiene el recurso de la información a la hora de relacionarse con su medio interno y externo; es en función de esta toma de conciencia que se encargan de controlar con sumo cuidado la imagen que desean mostrar de sí mismas, ***tanto a sus trabajadores como a otros actores foráneos.***

Esta tarea se ha visto facilitada por la multiplicidad de medidas técnicas vigentes para describir los estados económicos de la empresa, cada una de las cuales capaces de arrojar resultados muy diferentes, ***incluso opuestos, a los de las otras.***

Así, dependiendo del objetivo que se busque y del interlocutor al que se esté apelando, las empresas en Chile seleccionan la medida que muestra la versión más favorable de su situación económica, y esa es la que publican.

Las principales medidas en este plano son:

- ✓ **Utilidad Final:** Es la suma de la utilidad operacional y de la utilidad no operacional. Como última línea del Estado de Resultado, incorpora todas las entradas y salidas de dinero. Representa la medida más general, global y poco refinada para indicar las ganancias de una empresa.

Cuadro 11:
Resultado Final (Utilidad del Ejercicio o Utilidad Final)

<i>Ingresos de Explotación</i>	1
<i>Costos de explotación (menos)</i>	2
<i>MARGEN DE EXPLOTACION</i>	3 = 1 – 2
<i>Gastos de Administración y Ventas (menos)</i>	4
<i>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</i>	5 = 3 – 4
<i>Ingresos Financieros</i>	6
<i>Utilidad inversiones empresas relacionadas</i>	7
<i>Otros ingresos fuera de la explotación</i>	8
<i>Pérdida inversión empresas relacionadas (menos)</i>	9
<i>Amortización menor valor de inversiones (menos)</i>	10
<i>Gastos Financieros (menos)</i>	11
<i>Otros Egresos fuera de la explotación (menos)</i>	12
<i>Corrección Monetaria</i>	13
<i>Diferencias de Cambio</i>	14
<i>RESULTADO FUERA DE LA EXPLOTACIÓN</i>	15 = 5 + 6...14
<i>RESULTADO ANTES DE IMPTO. A LA RENTA</i>	16
<i>Impuesto a la renta (menos)</i>	17
<i>Ítems Extraordinarios</i>	18
<i>UTILIDAD ANTES DE INTERÉS MINORITARIO</i>	19 = 16 – 17 + 18
<i>Interés Minoritario</i>	20
<i>UTILIDAD (PERDIDA) LIQUIDA</i>	21 = 19 -20
<i>Amortización mayor valor de Inversiones</i>	22
<i>UTILIDAD (PÉRDIDA) DEL EJERCICIO</i>	23 = 21 + 22

- ✓ **Utilidad Operacional:** Es la riqueza (expresada en dinero) que las empresas son capaces de generar considerando *exclusivamente* aspectos operacionales o del giro del negocio. Corresponde a lo que la sociedad obtiene de las ventas de un bien o servicio **menos** todos los costos y gastos incurridos para generar dichas ventas. Típicamente, no se considera operacional aquel valor generado a raíz de la especulación financiera o la compra – venta de acciones y/o participación en otras sociedades.

Cuadro 12:
Resultado de Explotación o Resultado Operacional

<i>Ingresos de Explotación</i>	1
<i>Costos de explotación (menos)</i>	2
<i>MARGEN DE EXPLOTACION</i>	3 = 1 – 2
<i>Gastos de Administración y Ventas (menos)</i>	4
<i>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</i>	5 = 3 – 4

- ✓ **Utilidad Tributaria:** También llamada Renta Líquida Imponible se obtiene de la Utilidad según balance **más** un conjunto de “agregados” y **menos** la partida de “descuentos”. Con este método se logra arribar a las llamadas cifras “tributables”, es decir que adoptan los criterios y normas establecidas en el Código Tributario. Tanto “agregados” como “descuentos” van a variar

dependiendo del caso en particular. En algunos casos, es la depreciación acelerada lo que marca las diferencias.

- ✓ **EBITDA:** Es la medida más precisa para efectos de cuantificar las ganancias de una empresa. Se remite al resultado operacional, es decir, aquel propio de la explotación del negocio y se revierten los efectos de la depreciación del ejercicio y la amortización de intangibles. Con ello se obtiene una medición “limpia” de la contribución de los trabajadores/as para con su empresa. El EBITDA presenta la bondad de ser un des contaminante para aquellos casos donde el nivel de endeudamiento financiero es elevado.

Las dos primeras medidas, que consideran factores financieros tales como los intereses, las amortizaciones y las depreciaciones, entregan resultados muchas veces inferiores a los del **EBITDA**; una medida más depurada que se relaciona exclusivamente con las actividades del giro de la empresa³⁵.

Como se señaló en un comienzo, las diferentes versiones que se obtienen de la empresa, utilizando una u otra medida, poseen una clara intencionalidad.

En general, la información que se muestra varía según sus destinatarios, entre los cuales destacan:

- ❖ **Inversores:** Cuando la información busca captar inversionistas, el objetivo es que las ganancias de la empresa reflejen el mayor nivel (stock) que sea posible (de acuerdo a los distintos métodos, todos por cierto, legales). En este espacio, se incluye una gran mayoría de empresas que presentando altos niveles de endeudamiento optan por la utilización del EBITDA por sobre la Utilidad Final o incluso la Utilidad Operacional. El mensaje es sencillo, el EBITDA es una medida de ganancia que para ese tipo de empresas resulta ser mucho más elevado que las otras mediciones.

- ❖ **Organismos Legales:** Cuando la información busca responder a las obligaciones legales, las empresas intentarán mostrar una versión minimizada de sus ganancias.

La paradoja es que esta intención se ha visto respaldada por la propia institucionalidad chilena, cuando utiliza, en el cálculo de gratificaciones, una medida que va muy por debajo del EBITDA.

Las medidas de ganancia no son neutrales, en su fórmula de cálculo están contenidos los elementos que se quieren precisar para determinados fines.

En consecuencia, la pertinencia que tengan puede ser analizada considerando la información que son capaces de generar.

La utilización del EBITDA resulta muy beneficiosa para los inversores, porque a través de este pueden informarse de las posibles características del negocio y de la empresa que les interesa.

³⁵ En el capítulo referido a la evidencia empírica se profundiza sobre una muestra de empresas.

Por otra parte, para el Fisco resulta contraproducente utilizar el indicador de Utilidad Líquida, porque da pie para que las empresas hagan uso de la subvaloración de las ganancias y así eludir el cobro de impuestos y otras obligaciones legales, a través - por ejemplo - del aumento de su deuda.

Particularmente, la obligación legal de repartir las ganancias de la empresa halla su fundamento en la noción de que el trabajo humano es un componente esencial para el desarrollo de su actividad y, por tanto, para la obtención de sus ganancias, lo que tiene que ser justamente retribuido en caso de que estas aumenten.

El indicador más apropiado para medir las ganancias de la empresa debiese ser entonces aquel que muestre de mejor manera las utilidades obtenidas en su giro, de la cual participan directamente los trabajadores. El EBITDA, en tanto deja fuera del cálculo los factores ajenos al rubro, es ese indicador que se está buscando.

Si bien en un comienzo la base de cálculo de las gratificaciones no presentaba grandes incongruencias, hoy esta fórmula es una de las principales fuentes de la actual desvirtuación de la norma. Esto porque en la época en que se promulgó la ley (año 1924) las ganancias de las empresas no estaban fuertemente impactadas por instrumentos financieros y su capital propio no variaba de manera importante dependiendo de la actividad. En cambio, hoy en día ambos factores han variado considerablemente.

La mutabilidad de la economía actual demanda que los estados actualicen sus normas y, a su vez, ajusten sus consideraciones técnicas.

Nueva Arquitectura Empresarial y El Concepto de Empresa como “Nudo Giordiano” dentro de la concepción del sistema chileno

El aspecto central que caracteriza el actual reordenamiento empresarial es la **heterogeneidad en las estructuras productivas** en cuanto a las “clases” de empresas. Se trata de un sistema en el cual las estructuras tipo “grupos societarios” han tomado gran relevancia como puntales en la generación de riquezas.

Con mercados altamente concentrados, el universo de firmas se divide entre sociedades de alta, media y baja productividad (Feres e Infante, 2007). Serán las primeras las generatrices de la mayor contribución en el PIB, las que a su vez, utilizan una escasa cantidad de mano de obra. Al contrario, las empresas de baja productividad - las más cuantiosas - no generan márgenes de ganancias importantes y emplean a más del 50% de la mano de obra.

La constatación anterior, necesariamente debe cruzarse con consideraciones de corte legal, en particular con la noción del *concepto de empresa* y los imbricamientos que puedan articularse al interior de los *holdings* así como los relacionados al encadenamiento productivo y/o cadena de valor.

El Concepto de Empresa

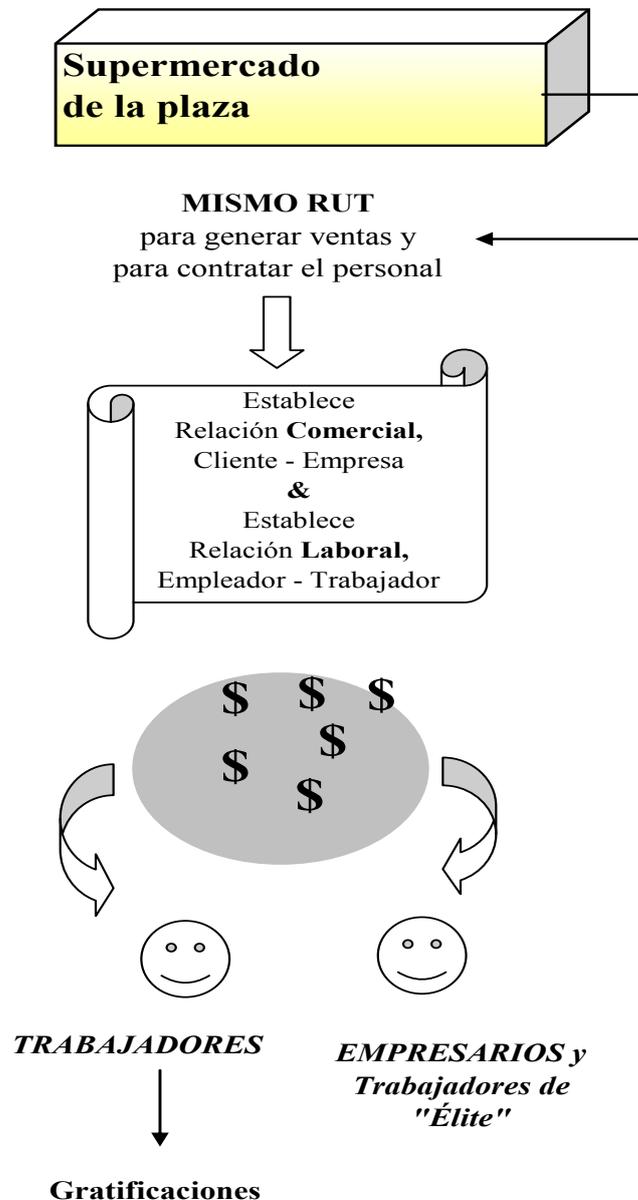
El concepto de empresa definido en el **artículo 3°** del Código del Trabajo, permite cercenar un mismo proceso productivo en distintas sociedades individualizadas por un número único de registro legal.

En industrias o mercados de elevada concentración económica e intensivos en el uso del factor trabajo, se ha erigido una nueva modalidad paradigmática de organización del trabajo cuya finalidad es la reducción de costos para incrementar los márgenes y niveles de ganancias empresariales.

La respuesta moderna, que se ajusta al marco legal vigente, consiste en generar múltiples figuras jurídicas que se comporten como “*contratadoras*” de personal, constituyéndose en los empleadores legales y contraparte directa para los trabajadores/as en la relación laboral. Paralelamente, el modelo considera la utilización de otra figura legal, “*la contribuyente*”, que es la encargada de imputar las ventas, es en esta sociedad donde se acumulan las ganancias. Se trata – *sin lugar a dudas* – de una estrategia que apunta a la reducción en el costo de la mano de obra. (Este es sólo uno de muchos modelos de organización labor-productivos).

Esquemas de esa naturaleza, cortan de raíz las posibilidades de distribución consagradas en un Sistema de Gratificaciones, toda vez que la empresa que debe distribuir las utilidades líquidas, aquella involucrada en la relación laboral (la que hemos llamado “*la contratadora*”) difícilmente podrá tener las ganancias o los márgenes que realmente le corresponden. Los frutos del esfuerzo laboral, expresados en términos monetarios (incremento en las ventas, mayor utilidad), confluyen a la sociedad recaudadora, aquella que maneja escaso nivel de recursos humanos.

Figura 7:
“El concepto de empresa en el cual se contextualiza la génesis en de las normas sobre gratificaciones: 1924-1931”

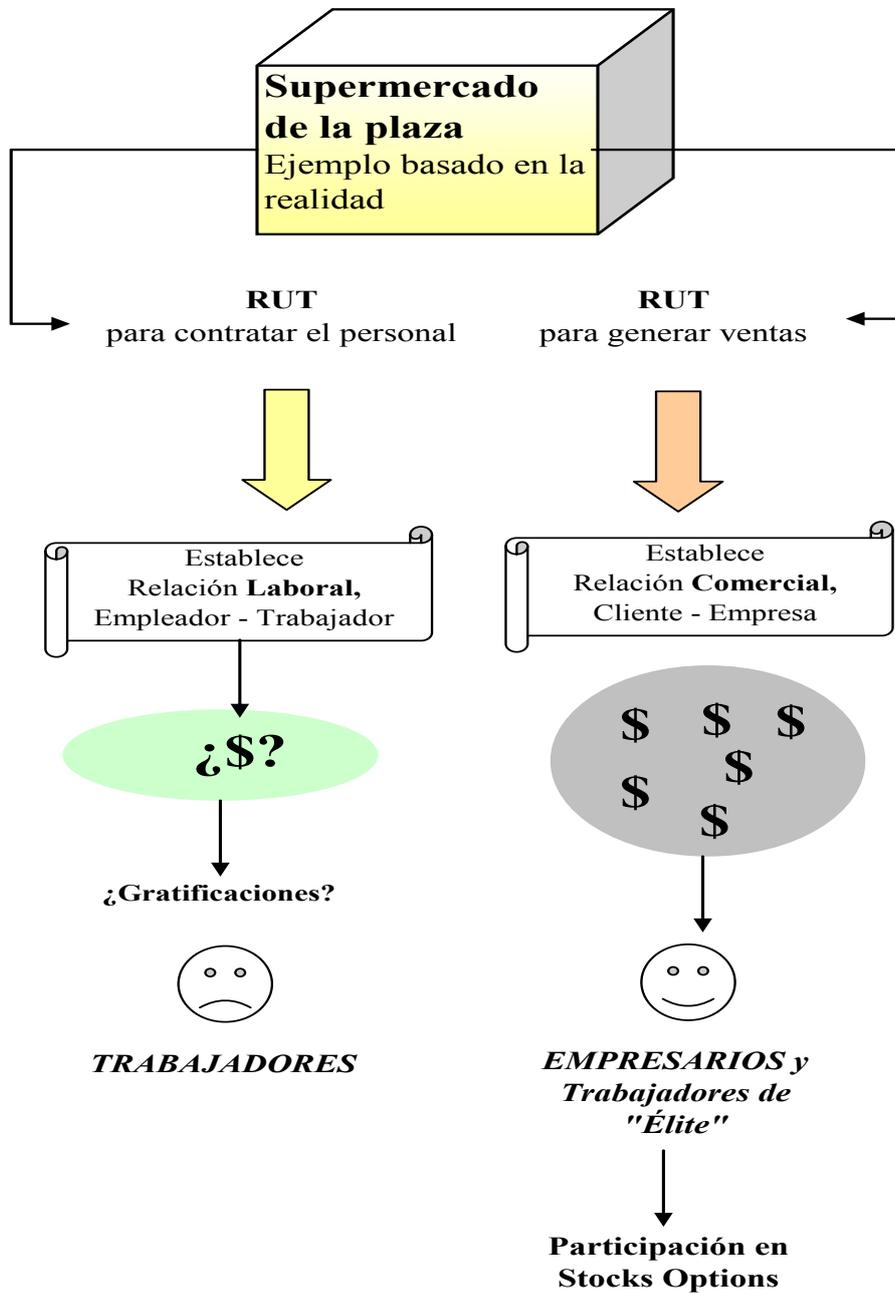


La génesis legal de las gratificaciones, se enmarca en un escenario en el cual las empresas operaban bajo una *misma* figura jurídica o “razón social”. Un mismo RUT³⁶ con el cual se establecía tanto la **relación laboral trabajador – empleador** como la **relación comercial cliente – empresa**.

En caso de existir más de un establecimiento (centro de costos), por ejemplo: otro supermercado del mismo propietario, el tratamiento es a través de la figura de las “sucursales”, es decir, se sigue operando bajo el mismo RUT para todos los establecimientos. En consecuencia, el sindicalismo es más efectivo y existe mayor transparencia en la transmisión de información entre el empleador y los trabajadores.

³⁶ Rol Único Tributario: Es el identificador único que tienen las personas jurídicas de Chile.

Figura 8:
“Nueva Arquitectura Empresarial,
El concepto de empresa hoy y la ineficacia normativa”



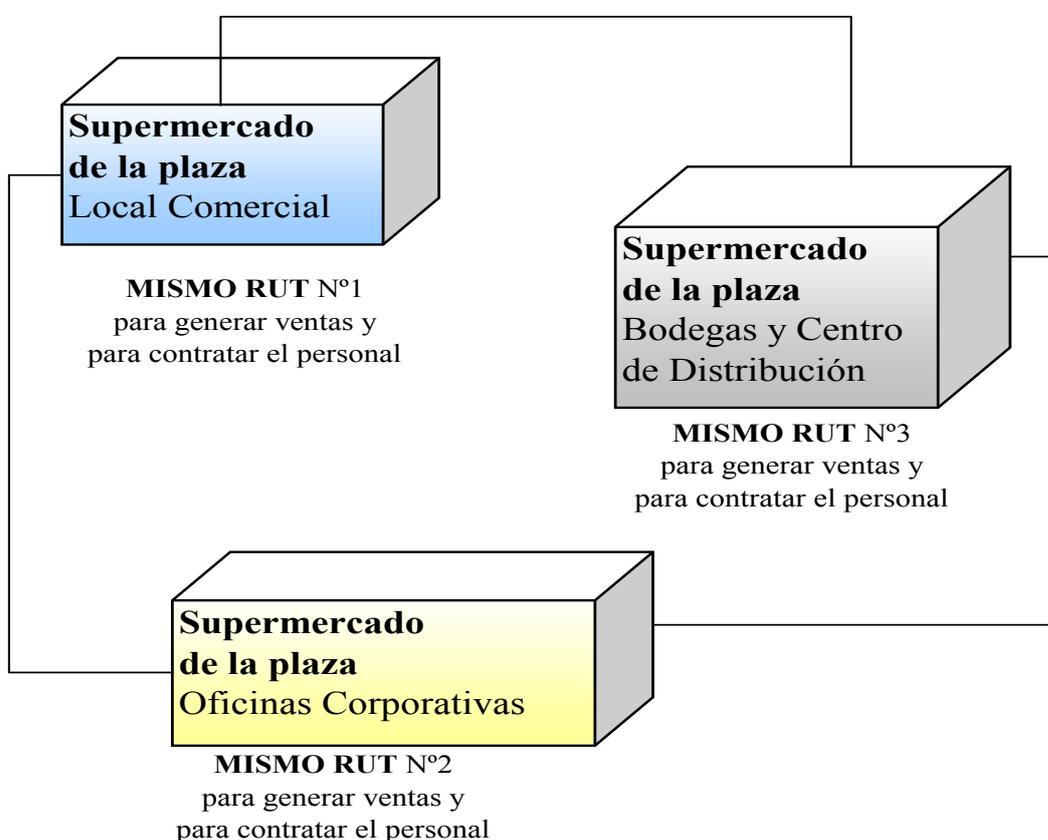
La nueva arquitectura empresarial, genera esquemas incompatibles con la actual normativa sobre gratificaciones. El concepto de empresa, es el elemento clave sobre el cual se gesta el origen de la ineficacia.

Bajo estos esquemas “modernos”, existe una amenaza adicional a la ya descrita sobre separación entre “contratadores” y “contribuyentes”. Se trata de la creciente y ya consolidada “filialización” de las empresas de mayor tamaño.

Las sucursales han sido cambiadas por “empresas filiales” que se subordinan en propiedad a un *holding madre*. En este escenario, y siguiendo con el ejemplo de los supermercados (también se da en las tiendas por departamento, en las farmacias, en el sector forestal y salmonero), cada establecimiento es una empresa diferente y aún cuando no exista separación explícita entre contratante y contribuyente el efecto sobre las gratificaciones es real³⁷.

Al separar el encadenamiento productivo en distintas sociedades, existirán eslabones que no tendrán posibilidades de marginar (obtener ganancias) y en consecuencia no podrán gozar del derecho a la gratificación (Por ejemplo el caso del Centro de Distribución, las Bodegas, establecimientos intermedios, etc.). Sólo lo podrán hacer las estructuras superiores, eslabones que estando próximos a la venta se imputen todas las ganancias.

Figura 9:
“Nueva Arquitectura Empresarial, cercenar la cadena de valor”



En el caso, de que además cercenar la cadena en distintos RUTS, se utilizara la estrategia de separar la relación laboral de la comercial, el panorama sería más dramático desde el punto de vista laboral.

³⁷ A mayor tamaño de empresa, mayor es la probabilidad de que existan esquemas divisionistas en cuanto a las estructuras societarias.

IV. – Hechos Estilizados

El siguiente capítulo se centra en los hechos estilizados existentes en materia de participación de utilidades de los trabajadores en Chile. En particular, sobre datos estadísticos disponibles y de acceso universal (Encuesta de Coyuntura Laboral - ENCLA 2006³⁸, Encuesta de Caracterización Socioeconómica – CASEN 2006³⁹), así como de otros pesquisados y elaborados en virtud de los objetivos de el presente estudio.

El sistema chileno, adolece de un banco estadístico sólido respecto de esta materia, por lo que el esfuerzo tanto en pesquisa de información, como en el análisis de la misma, ha sido complejo y de gran envergadura. Con todo, los datos recogidos, provienen de fuentes oficiales, y constituyen el primer esfuerzo en develar cuál es la realidad de la participación financiera de los trabajadores de Chile en las utilidades de las empresas.

Se comienza con los datos de mayor robustez, de carácter nacional-agregados. En este espacio, son dos los instrumentos utilizados en la captura de la información: por un lado, la ENCLA, que nos indicará una “fotografía” de cómo se están comportando las empresas de Chile en cuanto al pago de las gratificaciones (el sistema de pago utilizado). Por otro, la CASEN, que ayudará a precisar el universo de los ocupados/as que potencialmente pueden acceder al derecho de la gratificación.

Posterior a ello, se continúa con las estadística inédita arrojada por la base de datos del Servicio de Impuestos Internos que da conclusiones sólidas respecto a la realidad en el uso de la utilidad tributaria y posteriormente la utilidad líquida.

Continuando con la línea conceptual, se presenta un interesante análisis respecto al contraste entre la selección de distintas medidas de ganancias, en este caso los datos se presentan al nivel más detallado, según empresa.

Finalmente, el capítulo entrega una interesante propuesta con evidencia empírica de cómo y en qué monto serían las gratificaciones según empresa por sector económico.

A) *Estadística de Encuestas (ENCLA y CASEN)*

El dato más robusto es el que arroja la Encuesta Laboral (*ENCLA*), desarrollada por la Dirección del Trabajo. Los resultados de este instrumento permiten constatar tendencias agregadas referidas a la modalidad de pago y a la frecuencia de pago. Los datos se pueden cruzar según rama de actividad económica y según tamaño de empresas.

³⁸ A cargo de la Dirección del Trabajo. Última encuesta disponible a la fecha.

³⁹ A cargo del Ministerio de Planificación Social (MIDEPLAN). Última encuesta disponible a la fecha.

Cuadro 13: Distribución Porcentual de Empresas por Modalidad de Pago de Gratificaciones por rama de actividad económica

RAMA	30% de utilidades	25% de la remuneración anual garantizada	Otra pactada	No se da gratificación	Total
Agricultura, GCS*	4,0%	45,2%	5,6%	45,2%	100%
Pesca	9,5%	66,7%	9,5%	14,3%	100%
Explotación de Minas y Canteras	10,7%	57,1%	10,7%	21,4%	100%
IM no Metálicas*	16,8%	68,2%	10,3%	4,7%	100%
IM Metálicas*	6,7%	76,7%	8,3%	8,3%	100%
Suministro de EAG*	3,1%	65,6%	18,8%	12,5%	100%
Construcción	5,6%	86,6%	2,8%	4,9%	100%
Comercio	7,1%	84,0%	5,2%	3,7%	100%
Hoteles y restaurantes	10,3%	79,4%	4,4%	5,9%	100%
Transporte, AC*	8,3%	57,3%	6,3%	28,1%	100%
Intermediación Financiera	0,0%	72,7%	27,3%	0,0%	100%
Actividades Inmobiliarias	4,3%	75,5%	12,8%	7,4%	100%
Enseñanza	16,2%	31,3%	8,1%	44,4%	100%
Servicios Sociales y de Salud	6,3%	84,4%	3,1%	6,3%	100%
Otras actividades de servicios	7,7%	55,8%	1,9%	34,6%	100%
Total	8,0%	69,2%	7,0%	15,7%	100%

Notas: (*)
GCS = Ganadería, Caza y Silvicultura; **IM** = Industria Manufacturera; **EAG** = Electricidad, Agua y Gas
AC = Almacenamiento y Comunicaciones.
Fuente: Elaboración propia con datos entregados por Dirección del Trabajo, ENCLA 2006

Entre 2002 y 2006 se constata una disminución en el porcentaje de empleadores que utilizan el **Artículo 47°** como forma de pago de las gratificaciones. En 2002 era un 15%, la ENCLA 2006 reporta un 8%⁴⁰.

En tanto, el 69,2% de las empresas prefieren utilizar el pago de la gratificación según el **Artículo 50°**. Al desagregar por rama de actividad económica se constata que aquellos sectores que son preponderantes en la utilización de mano de obra, tales como Servicios Sociales y de Salud así como Comercio, el porcentaje de utilización de la modalidad fija (Artículo 50°), sube considerablemente llegando a los 84,4% y 84% respectivamente.

Al realizar el cruce según *tamaño de empresas*, se observa una distribución semi-homogénea en la pequeña, mediana y gran empresa. En ellas, en promedio, el 70% paga el 25% de la remuneración anual. El único caso que sale del rango, es la microempresa que registra un 64,5% de los casos en la utilización del mencionado medio de pago.

⁴⁰ Citado también en El Mercurio, martes 01 de Abril de 2008, *Opinión de Andrés Fuentes, PricewaterhouseCoppers.*

Cuadro 14: Distribución Porcentual de Empresas por Modalidad de Pago de Gratificaciones, Según tamaño de empresa

<i>TAMAÑO DE EMPRESA</i>	30% de utilidades	25% de la remuneración anual garantizada	Otra pactada	No se da gratificación	Total
Microempresa (4 a 9 trab.)	7,3%	64,5%	5,1%	23,0%	100%
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	8,2%	72,0%	7,3%	12,5%	100%
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	8,3%	68,9%	8,7%	14,1%	100%
Gran empresa (200 y más trab.)	10,0%	70,0%	10,0%	10,0%	100%
Total	8,0%	69,2%	7,0%	15,7%	100%

Fuente: Elaboración propia con datos entregados por Dirección del Trabajo, ENCLA 2006

Finalmente, la tercera señal que entrega ENCLA se refiere a la periodicidad en el pago de las gratificaciones. Se constata que más el 87,7% de las empresas la paga de manera mensual. Con ello la desnaturalización del sistema es extrema, transformando un componente variable en uno fijo.

Cuadro 15: Asalariados con contrato de trabajo firmado por rama de actividad económica a 1 dígito y según tamaño de empresa

Rama	2 a 5 personas	6 a 9 personas	10 a 49 personas	50 a 199 personas	200 y más personas	No sabe	Total
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	42.413	26.252	107.903	93.305	98.106	37.886	405.865
Explotación de minas y canteras	891	1.159	7.872	14.774	61.570	9.260	95.526
Industrias manufactureras	35.585	31.956	116.654	107.807	186.599	62.002	540.603
Electricidad, gas y agua	2.517	630	5.403	3.802	14.186	4.315	30.853
Construcción	12.669	15.632	74.276	95.169	98.020	55.654	351.420
Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles	67.492	40.901	122.141	87.251	240.378	61.555	619.718
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	20.395	15.090	53.157	49.874	109.258	30.329	278.103
Establecimientos financieros, Seguros, bienes inmuebles y Servicios Prestados a las empresas	29.220	23.805	69.401	53.904	113.743	35.509	325.582
Servicios comunales, sociales y personales	50.121	32.726	152.021	102.565	148.520	56.962	542.915
No bien especificado	2.783	2.714	10.349	6.868	12.243	6.003	40.960
Total	264.086	190.865	719.177	615.319	1.082.623	359.475	3.231.545

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2006

Cuadro 16: Asalariados con contrato de trabajo firmado por rama de actividad económica a 4 dígitos y según tamaño de empresa, Parte 1 de 2

Rama	2 a 5 personas	6 a 9 personas	10 a 49 personas	50 a 199 personas	200 y más personas	No sabe	Total
Agricultura y caza	39.209	23.125	91.164	77.795	66.946	27.389	325.628
Silvicultura y extracción de madera	2.019	1.855	10.854	10.282	15.757	4.867	45.634
Pesca	1.185	1.272	5.885	5.228	15.403	5.630	34.603
Explotación de minas de carbón	0	0	72	111	181	61	425
Producción de petróleo crudo y gas natural	0	0	3	120	1.672	198	1.993
Extracción de minerales metálicos	302	957	5.867	12.859	56.920	8.134	85.039
Extracción de otros minerales	589	202	1.930	1.684	2.797	867	8.069
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	8.333	8.570	30.366	32.461	83.948	19.861	183.539
Textiles, prendas de vestir e industria del cuero	3.649	2.520	15.201	14.147	13.125	4.304	52.946
Industria de la madera y productos de la madera, incluidos muebles	4.239	4.150	13.345	9.719	16.605	6.806	54.864
Fabricación de papel y productos de papel, imprentas y editoriales	2.433	3.013	10.161	9.632	20.010	5.883	51.132
Fabricación de sustancias químicas y de productos químicos derivados del petróleo y del carbón, de caucho y plástico	5.975	5.474	14.614	14.462	17.808	7.732	66.065
Fabricación de productos minerales no metálicos, exceptuando los derivados del petróleo y el carbón	1.204	634	2.395	2.959	4.528	1.277	12.997
Industrias metálicas básicas	1.862	1.508	5.071	6.022	10.499	2.807	27.769
Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo	7.041	6.087	24.525	17.653	19.758	12.667	87.731
Otras industrias manufactureras	849	0	976	752	318	665	3.560

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2006

Cuadro 17: Asalariados con contrato de trabajo firmado por rama de actividad económica a 4 dígitos y según tamaño de empresa, Parte 2 de 2

Rama	2 a 5 personas	6 a 9 personas	10 a 49 personas	50 a 199 personas	200 y más personas	No sabe	Total
Electricidad, gas y vapor	1.198	406	3.340	2.511	10.351	3.490	21.296
Obras hidráulicas y suministro de agua	1.319	224	2.063	1.291	3.835	825	9.557
Construcción	12.669	15.632	74.276	95.169	98.020	55.654	351.420
Comercio al por mayor	4.216	3.333	9.262	10.886	17.103	4.078	48.878
Comercio al por menor	46.105	23.018	70.850	58.413	193.144	40.999	432.529
Restaurantes y hoteles	17.171	14.550	42.029	17.952	30.131	16.478	138.311
Transporte y almacenamiento	17.259	13.278	43.086	38.588	73.099	24.466	209.776
Comunicaciones	3.136	1.812	10.071	11.286	36.159	5.863	68.327
Establecimientos financieros	944	528	9.808	7.779	47.453	7.668	74.180
Seguros	461	1.321	2.141	4.686	13.041	3.616	25.266
Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	27.815	21.956	57.452	41.439	53.249	24.225	226.136
Administración pública y defensa	0	0	0	251	0	0	251
Servicios de saneamiento y similares	1.967	2.557	11.940	11.270	13.500	6.517	47.751
Servicios sociales y otros servicios comunales conexos	23.300	18.301	113.129	78.472	112.403	36.223	381.828
Servicios de diversión y esparcimiento y servicios culturales	5.162	1.640	10.307	4.021	8.162	4.715	34.007
Servicios personales de los hogares	19.669	10.228	15.263	7.836	14.236	9.507	76.739
Org. Internacionales y otros org. extraterritoriales	23	0	1.382	715	219	0	2.339
No bien especificado	2.783	2.714	10.349	6.868	12.243	6.003	40.960
Total	264.086	190.865	719.177	615.319	1.082.623	359.475	3.231.545

Fuente: Elaboración propia en base a CASEN 2006

Los cuadros 15, 16 y 17, muestran el universo potencial que podría recibir el derecho a gratificación cumpliéndose las condiciones establecidas por la norma. Se constata que cerca de la mitad de la población en condición de ocupados/as está habilitada. Sorprende el hecho que ramas en que históricamente el derecho no se ve, exista un potencial elevado (tal es el caso de construcción y agricultura).

B) Estadística Agregada, Registro Administrativo SII

Al observar los datos entregados por el Servicio de Impuestos Internos referidos a la Renta Líquida Imponible y el Capital Propio⁴¹, se pueden extraer importantes conclusiones respecto a la ineficacia misma de la norma.

La importancia reviste en que se trata de una base de datos oficial, con registros administrativos (no existe error) que considera el universo total de empresas formales presentes en Chile. La información dispuesta por el servicio corresponde al año tributario 2007, año comercial 2006⁴².

Al calcular las utilidades líquidas del sistema empresarial chileno, se constata que en el agregado (incorporando los distintos tipos y tamaños de empresas), **no** hay utilidades “líquidas” positivas. Es decir, el 10 % del capital propio, “se come” la Renta Líquida Imponible.

Empíricamente se confirma, el efecto del capital propio sobre la eficacia misma del instituto laboral. Si bien se trata de datos agregados, insertos en un sistema fuertemente polarizado (donde unas pocas compañías concentran el grueso de las utilidades), la tendencia no deja de sorprender.

⁴¹ Ello en respuesta a una solicitud formal por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, bajo la conducción del ex – ministro Osvaldo Andrade.

⁴² A la fecha de generar la solicitud el año tributario 2008 no estaba disponible.

Cuadro 18: Estadísticas tributarias del sistema empresarial chileno, según tamaño de empresa (ventas)

Año Tributario 2007 (Año Comercial 2006)									
Código Tramo Venta	Descripción Tramo Venta	Inicio Tramo Venta [UF]	Fin Tramo Venta [UF]	Suma de N° Empresas	Suma de Utilidades Netas en \$ (Renta Líquida Imponible)	Suma de N° Empresas	Suma de Capital Propio Tributario Positivo [\$]	10% Capital Propio	Utilidad Líquida
1	Sin Ventas	-	-	125.016	-\$ 126.917.024.792	125.001	\$ 3.872.100.643.325	\$ 387.210.064.333	-\$ 514.127.089.125
2	1er Rango Micro Empresa	-	200	237.720	-\$ 69.294.284.485	237.704	\$ 4.517.463.675.209	\$ 451.746.367.521	-\$ 521.040.652.006
3	2do. Rango Micro Empresa	200	600	150.894	\$ 77.380.454.641	150.880	\$ 1.946.070.548.918	\$ 194.607.054.892	-\$ 117.226.600.251
4	3ro. Rango Micro Empresa	600	2.400	163.025	\$ 376.267.527.631	163.003	\$ 4.843.430.823.667	\$ 484.343.082.367	-\$ 108.075.554.736
5	1er. Rango Pequeña Empresa	2.400	5.000	56.905	\$ 369.606.882.370	56.891	\$ 3.736.928.678.530	\$ 373.692.867.853	-\$ 4.085.985.483
6	2do. Rango Pequeña Empresa	5.000	10.000	35.406	\$ 410.349.375.436	35.405	\$ 4.764.520.910.064	\$ 476.452.091.006	-\$ 66.102.715.570
7	3er. Rango Pequeña Empresa	10.000	25.000	26.816	\$ 525.889.588.301	26.804	\$ 7.609.783.444.938	\$ 760.978.344.494	-\$ 235.088.756.193
8	1er. Rango Mediana Empresa	25.000	50.000	11.124	\$ 429.893.059.532	11.121	\$ 7.320.449.933.007	\$ 732.044.993.301	-\$ 302.151.933.769
9	2do. Rango Mediana Empresa	50.000	100.000	6.814	\$ 426.586.449.287	6.814	\$ 8.180.951.051.287	\$ 818.095.105.129	-\$ 391.508.655.842
10	1er. Rango Gran Empresa	100.000	200.000	4.004	\$ 462.544.429.516	4.003	\$ 9.281.222.665.282	\$ 928.122.266.528	-\$ 465.577.837.012
11	2do. Rango Gran Empresa	200.000	600.000	3.238	\$ 935.701.826.934	3.238	\$ 17.671.329.799.547	\$ 1.767.132.979.955	-\$ 831.431.153.021
12	3er. Rango Gran Empresa	600.000	1.000.000	742	\$ 410.210.134.652	717	\$ 6.088.595.642.659	\$ 608.859.564.266	-\$ 198.649.429.614
13	4to. Rango Gran Empresa	1.000.000	más	1.323	\$ 7.564.568.103.706	1.328	\$ 91.738.836.052.365	\$ 9.173.883.605.237	-\$ 1.609.315.501.531
TOTAL GENERAL				823.027	\$ 11.792.786.522.729	822.909	\$ 171.571.683.868.798	\$ 17.157.168.386.880	-\$ 5.364.381.864.151

Fuente: Elaboración propia con datos entregados Servicio de Impuestos Internos (SII).

C) Estadística por Empresa (SVS)

En este apartado se realizará la revisión de tres escenarios críticos en función a tres medidas de ganancia distintas. El énfasis en este caso está puesto sobre el refinamiento conceptual de la norma y como las antiguas y aún válidas definiciones de ganancia para el sistema de gratificaciones muestran grietas evidentes. En particular se realizan las siguientes comparaciones:

1. Utilidad Tributaria versus Utilidad Financiera
2. Utilidad Tributaria versus Utilidad Operacional
3. Utilidad Tributaria versus EBITDA

La metodología adoptada para realizar el cálculo del EBITDA, se alinea con los estándares internacionales de **Standard & Poor's** (Clasificadora de Riesgo⁴³).

La aplicación sobre las sociedades anónimas abiertas de Chile se puede lograr a través de la información publicada por la Superintendencia de Valores y Seguros⁴⁴, institución dependiente del Ministerio de Hacienda.

Los insumos necesarios para obtener el EBITDA, son: Resultado Operacional (Resultado de la Explotación), Depreciación y Amortización.

Se debe precisar que la Depreciación a la cual se alude en el cálculo del EBITDA es la correspondiente al ejercicio de análisis. Del mismo modo, las amortizaciones corresponden a las relativas a los “intangibles”⁴⁵.

La metodología adoptada para realizar el cálculo de la Utilidad Tributaria⁴⁶, a partir de fuentes públicas consiste en pesquisar el 17% de Impuesto a la Renta y sobre éste calcular la base 100. Lo anterior descansa en el hecho de constatar la existencia de una “puerta” entre los Estados Financieros y la Renta Líquida Imponible (RLI). Dicho punto de encuentro es el Impuesto a la Renta que aparece dentro de la contabilidad financiera. Para llegar a éste, las empresas deben calcular el 17% sobre la RLI. Por ende, aún cuando en el Estado de Resultados no aparece la RLI, esta se puede inferir a partir del Impuesto a la Renta que se imputa dentro de los Estados Financieros.

A continuación se presenta los cuadros 19 y 20 con los respectivos resultados para desarrollar el escenario crítico 1.

⁴³ En Chile, Feller Rate es la institución representante de Standard and Poor's. (www.feller-rate.cl). Ver Anexo 2, cálculo EBITDA.

⁴⁴ “La Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) es una institución autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Hacienda. Tiene por objeto la superior fiscalización de las actividades y entidades que participan de los mercados de valores y de seguros en Chile. Así, a la SVS le corresponde velar porque las personas o instituciones supervisadas, desde su iniciación hasta el término de su liquidación, cumplan con las leyes, reglamentos, estatutos y otras disposiciones que rijan el funcionamiento de estos mercados”. (**Institucional, Página Web**).

⁴⁵ En el Anexo 3 se detalla como acceder a la información.

⁴⁶ También llamada Renta Líquida Imponible.

Cuadro 19: Utilidad Tributaria versus Utilidad Final, Año 2007

Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2007	Resultado Final (MM\$), 2007	Diferencia (MM\$)	Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2007	Resultado Final (MM\$), 2007	Diferencia (MM\$)
1	Minera Escondida	\$ 4.328.417	\$ 3.213.369	-\$ 1.115.048	51	Banmédica	\$ 46.674	\$ 29.074	\$ 17.601
2	Enersis	\$ 1.489.103	\$ 188.376	-\$ 1.300.726	52	Esval	\$ 39.263	\$ 22.455	\$ 16.808
3	Empresa Copec	\$ 697.556	\$ 502.953	-\$ 194.603	53	Coca-Cola Embonor	-\$ 30.638	\$ 28.048	-\$ 58.686
4	AntarChile	\$ 699.067	\$ 306.309	-\$ 392.758	54	Edelnor	\$ 33.360	\$ 30.241	\$ 3.119
5	Endesa	\$ 667.138	\$ 192.439	-\$ 474.699	55	Ind. Alim. Carrozi	\$ 31.734	\$ 12.068	\$ 19.667
6	Celarauco	\$ 515.656	\$ 345.669	-\$ 169.987	56	Empresas Carrozi	\$ 31.994	\$ 19.237	\$ 12.757
7	CMPC	\$ 308.451	\$ 249.370	-\$ 59.081	57	EssBio	\$ 29.440	\$ 20.408	\$ 9.032
8	Inversiones CMPC	\$ 306.976	\$ 255.457	-\$ 51.519	58	Vapores	\$ 94.167	\$ 58.068	\$ 36.099
9	S.A.C.I. Falabella	\$ 182.977	\$ 217.090	\$ 34.113	59	Marinsa	\$ 94.233	\$ 27.297	\$ 66.937
10	Entel	\$ 177.882	\$ 131.038	-\$ 46.844	60	Navarino	\$ 94.233	\$ 15.630	\$ 78.604
11	Almendral Telecom.	\$ 186.485	\$ 60.985	-\$ 125.500	61	Quemchi	\$ 94.233	\$ 12.995	\$ 81.238
12	Almendral	\$ 186.488	\$ 60.233	-\$ 126.255	62	Emelsa	\$ 37.661	\$ 20.640	\$ 17.022
13	Cencosud	\$ 299.284	\$ 210.114	-\$ 89.170	63	Chilquinta Energía	\$ 47.814	\$ 28.099	\$ 19.715
14	Entel telefonía Personal	\$ 190.486	\$ 148.531	-\$ 41.956	64	Autopista Central	\$ 18.265	\$ 10.336	\$ 7.928
15	Telefónica CTC Chile	\$ 195.375	\$ 10.856	-\$ 184.519	65	Sonda	\$ 29.047	\$ 23.084	\$ 5.963
16	Entel PCS Telecom	\$ 165.511	\$ 136.171	-\$ 29.341	66	Soprole	\$ 33.627	\$ 15.106	\$ 18.521
17	Lan Airlines	\$ 174.402	\$ 153.203	-\$ 21.200	67	Metrogas	\$ 27.398	\$ 23.796	-\$ 3.602
18	Telefónica Móviles Chile	-\$ 422.757	\$ 139.383	\$ 562.139	68	Telefónica Larga Distancia	\$ 32.303	\$ 13.113	-\$ 19.191
19	CGE	\$ 161.666	\$ 94.195	-\$ 67.471	69	Corpesca	\$ 18.282	\$ 20.356	\$ 2.074
20	Pehuenche	\$ 193.736	\$ 138.741	-\$ 54.995	70	Salfacorp	\$ 26.948	\$ 14.334	-\$ 12.614
21	SQM	\$ 11.064	\$ 89.451	\$ 78.387	71	Minera del Pacifico	\$ 53.740	\$ 21.825	-\$ 31.915
22	D&S	\$ 52.532	\$ 52.681	\$ 149	72	Pesquera Eperva	\$ 18.289	\$ 75.389	\$ 57.100
23	Aguas Andinas	\$ 118.449	\$ 97.059	-\$ 21.390	73	Saesa	\$ 26.265	\$ 5.555	-\$ 20.709
24	IAM	\$ 119.098	\$ 24.532	-\$ 94.566	74	CGE Transmisión	\$ 26.097	\$ 10.681	-\$ 15.417
25	CCU	\$ 98.049	\$ 79.199	-\$ 18.850	75	Índura	\$ 25.550	\$ 18.611	-\$ 6.938
26	Embot. Andina	\$ 158.061	\$ 81.602	-\$ 76.459	76	Lafarge Chile	\$ 23.545	\$ 14.999	-\$ 8.546
27	Chilectra	\$ 73.497	\$ 123.315	\$ 49.818	77	Fasa	\$ 22.053	\$ 15.015	-\$ 7.038
28	AES Gener.	\$ 151.857	\$ 40.282	-\$ 111.575	78	Guacolda	\$ 7.192	\$ 7.410	\$ 218
29	Cap	\$ 128.391	\$ 117.442	-\$ 10.949	79	Consec. Costanera Norte	\$ 2.399	\$ 13.920	\$ 11.521
30	Santander Chile Holding	\$ 20.321	\$ 113.304	\$ 92.983	80	Embot. Coca-Cola Polar	\$ 18.463	\$ 1.753	-\$ 16.710
31	Molinet	\$ 5.433	\$ 75.091	\$ 69.658	81	Inforsa	\$ 22.527	\$ 15.886	-\$ 6.641
32	Transelec	\$ 21.675	\$ 31.687	\$ 10.012	82	Enaex	\$ 27.469	\$ 15.457	-\$ 12.011
33	Sigdo Koopers	\$ 80.657	\$ 28.209	-\$ 52.448	83	Autopista del Maipo Soc. Conc.	\$ 20.849	\$ 17.173	-\$ 3.676
34	Ripley Corp.	\$ 61.127	\$ 15.098	-\$ 46.029	84	Cemento Polpaico	\$ 13.330	\$ 12.855	-\$ 475
35	Pucobre	\$ 91.378	\$ 69.589	-\$ 21.789	85	Aguas Nuevas	\$ 23.162	\$ 12.141	-\$ 11.021
36	Pacifico V Región	\$ 92.663	\$ 53.847	-\$ 38.816	86	Parque Arauco	\$ 7.639	\$ 16.234	\$ 8.595
37	Huachipato	\$ 77.183	\$ 56.216	-\$ 20.967	87	Rutas del Pacifico	\$ 1.847	\$ 5.759	\$ 3.912
38	Gasco	\$ 54.969	\$ 26.701	-\$ 28.267	88	Molinos de Chile R.Pi.H	-\$ 391	\$ 5.195	\$ 5.586
39	Masisa	\$ 66.245	\$ 20.401	-\$ 45.844	89	Forum Serv. Financiero	\$ 20.080	\$ 23.620	\$ 3.540
40	Quíñenco	\$ 51.535	\$ 105.241	\$ 53.706	90	Socovesa	\$ 16.584	\$ 15.882	-\$ 702
41	Elecmetal	\$ 38.101	\$ 20.025	-\$ 18.076	91	Infraestructura 2000	-\$ 7.389	\$ 2.997	\$ 10.386
42	Sodimac	\$ 20.220	\$ 45.595	\$ 25.375	92	Besalco	\$ 14.970	\$ 12.201	-\$ 2.769
43	Empresas La Polar	\$ 41.169	\$ 33.753	-\$ 7.416	93	Minera Valparaíso	\$ 14.044	\$ 58.141	\$ 44.097
44	CGE Distribución	\$ 46.019	\$ 38.517	-\$ 7.502	94	Pesquera Itata	\$ 19.701	\$ 9.927	-\$ 9.773
45	Ripley Chile	\$ 17.852	\$ 3.796	-\$ 14.056	95	CTI	\$ 17.801	\$ 13.189	-\$ 4.613
46	BBVA	\$ 48.036	\$ 31.836	-\$ 16.201	96	Aguas Cordillera	\$ 16.883	\$ 16.369	-\$ 514
47	Viña Concha y Toro	\$ 48.036	\$ 34.059	-\$ 13.978	97	Coloso	\$ 10.526	\$ 9.164	-\$ 1.363
48	Cristalería Chile	\$ 26.373	\$ 26.794	\$ 422	98	Watt's	-\$ 631	\$ 7.133	\$ 7.764
49	Cemento Bío Bío S.A	\$ 36.155	\$ 20.087	-\$ 16.068	99	SCL Ter. Aéreo Stgo	\$ 4.038	\$ 2.064	-\$ 1.974
50	Madeco	\$ 6.327	\$ 19.660	\$ 13.334	100	Aguas de Antofagasta	\$ 19.549	\$ 14.187	-\$ 5.363

Cuadro 20: Utilidad Tributaria versus Utilidad Final, Año 2006

Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MMS). 2006	Resultado Final (MMS). 2006	Diferencia (MMS)	Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MMS). 2006	Resultado Final (MMS). 2006	Diferencia (MMS)
1	Minera Escondida	\$ 3.686.077	\$ 2.645.922	-\$ 1.040.154	51	Banmédica	\$ 46.589	\$ 30.434	-\$ 16.155
2	Enersis	\$ 601.510	\$ 307.121	-\$ 294.389	52	Esval	\$ 30.045	\$ 23.401	-\$ 6.645
3	Empresa Copec	\$ 617.587	\$ 470.321	-\$ 147.265	53	Coca-Cola Embonor	-\$ 38.443	\$ 23.983	\$ 62.426
4	AntarChile	\$ 616.757	\$ 284.949	-\$ 331.809	54	Edelnor	-\$ 5.050	-\$ 5.358	-\$ 307
5	Endesa	\$ 826.707	\$ 203.567	-\$ 623.139	55	Ind. Alim. Carrozi	\$ 25.776	\$ 8.912	-\$ 16.864
6	Celarauco	\$ 435.899	\$ 307.784	-\$ 128.115	56	Empresas Carrozi	\$ 27.920	\$ 15.653	-\$ 12.268
7	CMPC	\$ 173.879	\$ 117.389	-\$ 56.490	57	EssBio	\$ 25.235	\$ 18.788	-\$ 6.448
8	Inversiones CMPC	\$ 176.232	\$ 121.336	-\$ 54.896	58	Vapores	-\$ 20.453	-\$ 28.939	-\$ 8.487
9	S.A.C.I. Falabella	\$ 205.665	\$ 211.739	\$ 6.073	59	Marinsa	-\$ 23.858	-\$ 14.891	\$ 8.966
10	Entel	\$ 142.442	\$ 107.602	-\$ 34.841	60	Navarino	-\$ 23.858	-\$ 7.978	\$ 15.879
11	Almendral Telecom.	\$ 133.744	\$ 47.184	-\$ 86.560	61	Quemchi	-\$ 23.807	-\$ 5.030	\$ 18.778
12	Almendral	\$ 132.924	\$ 51.186	-\$ 81.737	62	Emelsa	\$ 19.318	\$ 14.422	-\$ 4.896
13	Cencosud	\$ 72.443	\$ 137.830	\$ 65.386	63	Chilquinta Energía	\$ 29.651	\$ 8.347	-\$ 21.304
14	Entel telefonía Personal	\$ 157.779	\$ 128.040	-\$ 29.738	64	Autopista Central	-\$ 2.058	-\$ 8.261	-\$ 6.203
15	Telefónica CTC Chile	\$ 185.598	\$ 25.081	-\$ 160.517	65	Sonda	\$ 26.643	\$ 21.715	-\$ 4.929
16	Entel PCS Telecom	\$ 136.963	\$ 111.111	-\$ 25.852	66	Soprole	\$ 15.371	\$ 11.748	-\$ 3.623
17	Lan Airlines	\$ 136.654	\$ 119.900	-\$ 16.754	67	Metrogas	\$ 48.418	\$ 9.240	-\$ 39.178
18	Telefónica Móviles Chile	\$ 33.656	\$ 22.331	-\$ 11.326	68	Telefónica Larga Distancia	\$ 25.452	\$ 38.471	\$ 13.019
19	CGE	\$ 128.376	\$ 80.987	-\$ 47.389	69	Corpesca	\$ 26.095	\$ 16.244	-\$ 9.850
20	Pehuenche	\$ 103.925	\$ 72.669	-\$ 31.256	70	Salfacorp	\$ 13.015	\$ 11.955	-\$ 1.060
21	SQM	\$ 13.757	\$ 70.199	\$ 56.442	71	Minera del Pacifico	\$ 29.745	\$ 11.643	-\$ 18.102
22	D&S	\$ 30.455	\$ 42.587	\$ 12.132	72	Pesquera Eperva	\$ 26.198	\$ 60.948	\$ 34.750
23	Aguas Andinas	\$ 114.417	\$ 90.884	-\$ 23.533	73	Saesa	-\$ 37.796	\$ 5.224	\$ 43.020
24	IAM	\$ 114.410	\$ 24.292	-\$ 90.119	74	CGE Transmisión	\$ 21.801	\$ 17.437	-\$ 4.364
25	CCU	\$ 89.930	\$ 59.964	-\$ 29.965	75	Indura	\$ 26.029	\$ 17.268	-\$ 8.761
26	Embot. Andina	\$ 85.703	\$ 79.857	-\$ 5.845	76	Lafarge Chile	\$ 25.867	\$ 15.475	-\$ 10.392
27	Chilectra	-\$ 714.640	\$ 248.209	\$ 962.849	77	Fasa	-\$ 11.233	\$ 24.841	\$ 36.074
28	AES Gener.	\$ 196.707	\$ 75.505	-\$ 121.202	78	Guacolda	\$ 6.746	\$ 7.573	\$ 827
29	Cap	\$ 67.450	\$ 82.179	\$ 14.728	79	Consec. Costanera Norte	-\$ 24.800	\$ 6.432	\$ 31.232
30	Santander Chile Holding	\$ 18.518	\$ 115.649	\$ 97.131	80	Embot. Coca-Cola Polar	\$ 12.510	\$ 45	-\$ 12.465
31	Molinet	\$ 12.073	\$ 65.695	\$ 53.622	81	Inforsa	\$ 27.663	\$ 12.353	-\$ 15.310
32	Transelec	\$ 32.554	\$ 15.947	-\$ 16.606	82	Enaex	\$ 21.104	\$ 21.935	\$ 831
33	Sigdo Koopers	\$ 66.661	\$ 27.944	-\$ 38.716	83	Autopista del Maipo Soc. Conc.	\$ 13.338	\$ 16.350	\$ 3.012
34	Ripley Corp.	\$ 75.842	\$ 62.062	-\$ 13.780	84	Cemento Polpaico	\$ 10.189	\$ 12.244	\$ 2.055
35	Pucobre	\$ 71.474	\$ 54.583	-\$ 16.891	85	Aguas Nuevas	\$ 19.179	\$ 17.415	-\$ 1.764
36	Pacifico V Región	\$ 82.394	\$ 50.433	-\$ 31.961	86	Parque Arauco	\$ 4.038	\$ 15.825	\$ 11.787
37	Huachipato	\$ 45.474	\$ 29.617	-\$ 15.857	87	Rutas del Pacifico	\$ 2.353	\$ 14.340	\$ 11.986
38	Gasco	\$ 59.487	\$ 35.257	-\$ 24.230	88	Molinos de Chile R.Pi.H	\$ 1.847	\$ 5.905	\$ 4.059
39	Masisa	\$ 68.110	\$ 14.651	-\$ 53.459	89	Forum Serv. Financiero	\$ 15.003	\$ 14.975	-\$ 29
40	Quiñenco	\$ 26.499	\$ 61.254	\$ 34.755	90	Socovesa	\$ 12.677	\$ 8.447	-\$ 4.230
41	Elecmetal	\$ 39.123	\$ 20.955	-\$ 18.168	91	Infraestructura 2000	-\$ 38	\$ 1.866	\$ 1.903
42	Sodimac	\$ 24.707	\$ 44.308	\$ 19.601	92	Besalco	\$ 11.669	\$ 9.543	-\$ 2.125
43	Empresas La Polar	\$ 35.516	\$ 29.057	-\$ 6.459	93	Minera Valparaíso	\$ 122.407	\$ 138.053	\$ 15.646
44	CGE Distribución	\$ 38.864	\$ 36.549	-\$ 2.315	94	Pesquera Itata	\$ 22.050	\$ 13.244	-\$ 8.806
45	Ripley Chile	\$ 34.937	\$ 40.803	\$ 5.866	95	CTI	\$ 19.579	\$ 14.267	-\$ 5.312
46	BBVA	\$ 27.009	\$ 31.017	\$ 4.009	96	Aguas Cordillera	\$ 20.599	\$ 14.392	-\$ 6.207
47	Viña Concha y Toro	\$ 27.009	\$ 17.356	-\$ 9.652	97	Coloso	\$ 19.697	\$ 17.046	-\$ 2.651
48	Cristalería Chile	\$ 28.870	\$ 29.961	\$ 1.091	98	Watt´s	-\$ 1.191	\$ 17.676	\$ 18.867
49	Cemento Bío Bío S.A	\$ 59.014	\$ 51.568	-\$ 7.445	99	SCL Ter. Aéreo Stgo	\$ 4.907	\$ 6.250	\$ 1.342
50	Madeco	\$ 32.880	\$ 32.439	-\$ 441	100	Aguas de Antofagasta	\$ 18.828	\$ 14.888	-\$ 3.939

ANALISIS DE ESCENARIO 1:

i) Utilidad Tributaria versus Utilidad Final (Utilidad Financiera)

A partir de la información presentada en los cuadros 19 y 20, **se constata que no existe una regla clara** respecto a si la Utilidad Financiera es mayor o menor a la Utilidad Tributaria (base de cálculo de las gratificaciones).

En particular, para el año 2007, el 24% de las empresas del ranking, obtuvieron Utilidades Financieras **mayores** que sus Utilidades Tributarias. En 2006 (cuadro 11), dicha cifra fue de 33%.

Cuadro 21: Diferencial entre utilidad tributaria y utilidad final

DIFERENCIAS	2007	2006
Utilidad Financiera > Utilidad Tributaria	24	33
Utilidad Financiera < Utilidad Tributaria	76	67
% de empresas que tienen <i>U.T.F</i> > <i>U.Trib</i>	24%	33%

Fuente: Elaboración Propia con información SVS

Otro aspecto interesante de mencionar lo constituyen las observaciones atípicas (“*outliers*”) que se presentan en los rankings, tanto para el año 2007 como para el año 2006. En este punto es importante señalar que si bien son datos de poca probabilidad de ocurrencia, siguen siendo importantes, toda vez, que se trata de registros recogidos a través de fuentes duras y no aproximaciones de muestreo. Para el año 2007, el outlier recae en la empresa Telefónica Móviles Chile S.A; para el año 2006, en Chilectra S.A.

En ambos casos, las medidas de ganancias obtenidas con criterios financieros son positivas, en tanto que las logradas con criterios tributarios son negativas. En estricto rigor y siendo teóricos, dichas empresas no están obligadas a pagar gratificación legal, aún cuando (como se constata del cuadro) tengan suculentas utilidades financieras (“que son las presentadas en sociedad”).

Cuadro 22: Utilidad Tributaria versus Utilidad Operacional año 2007

Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2007	Resultado Operacional (MM\$), 2007	Diferencia (MM\$)	Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2007	Resultado Operacional (MM\$), 2007	Diferencia (MM\$)
1	Minera Escondida	\$ 4.328.417	\$ 4.010.365	-\$ 318.052	51	Banmédica	\$ 46.674	\$ 41.075	-\$ 5.600
2	Enersis	\$ 1.489.103	\$ 1.255.567	-\$ 233.536	52	Esval	\$ 39.263	\$ 38.727	-\$ 537
3	Empresa Copec	\$ 697.556	\$ 688.048	-\$ 9.508	53	Coca-Cola Embonor	-\$ 30.638	\$ 39.259	\$ 69.897
4	AntarChile	\$ 699.067	\$ 685.652	-\$ 13.414	54	Edelnor	\$ 33.360	\$ 36.271	\$ 2.911
5	Endesa	\$ 667.138	\$ 570.830	-\$ 96.308	55	Ind. Alim. Carrozi	\$ 31.734	\$ 37.547	\$ 5.812
6	Celarauco	\$ 515.656	\$ 501.144	-\$ 14.512	56	Empresas Carrozi	\$ 31.994	\$ 37.598	\$ 5.604
7	CMPC	\$ 308.451	\$ 293.538	-\$ 14.913	57	EssBio	\$ 29.440	\$ 31.959	\$ 2.519
8	Inversiones CMPC	\$ 306.976	\$ 292.066	-\$ 14.911	58	Vapores	\$ 94.167	\$ 26.897	-\$ 67.270
9	S.A.C.I. Falabella	\$ 182.977	\$ 303.090	\$ 120.114	59	Marinsa	\$ 94.233	\$ 26.343	-\$ 67.890
10	Entel	\$ 177.882	\$ 193.281	\$ 15.400	60	Navarino	\$ 94.233	\$ 26.343	-\$ 67.890
11	Almendral Telecom.	\$ 186.485	\$ 187.521	\$ 1.036	61	Quemchi	\$ 94.233	\$ 26.343	-\$ 67.890
12	Almendral	\$ 186.488	\$ 186.850	\$ 363	62	Emelsa	\$ 37.661	\$ 34.914	-\$ 2.747
13	Cencosud	\$ 299.284	\$ 236.842	-\$ 62.442	63	Chilquinta Energía	\$ 47.814	\$ 33.906	-\$ 13.909
14	Entel telefonía Personal	\$ 190.486	\$ 188.529	-\$ 1.957	64	Autopista Central	\$ 18.265	\$ 30.774	\$ 12.509
15	Telefónica CTC Chile	\$ 195.375	\$ 68.334	-\$ 127.041	65	Sonda	\$ 29.047	\$ 30.757	\$ 1.710
16	Entel PCS Telecom	\$ 165.511	\$ 171.098	\$ 5.587	66	Soprole	\$ 33.627	\$ 36.006	\$ 2.379
17	Lan Airlines	\$ 174.402	\$ 205.400	\$ 30.998	67	Metrogas	\$ 27.398	\$ 32.352	\$ 4.953
18	Telefónica Móviles Chile	-\$ 422.757	\$ 108.667	\$ 531.423	68	Telefónica Larga Distancia	\$ 32.303	\$ 24.594	-\$ 7.710
19	CGE	\$ 161.666	\$ 179.933	\$ 18.267	69	Corpesca	\$ 18.282	\$ 26.582	\$ 8.299
20	Pehuenche	\$ 193.736	\$ 167.818	-\$ 25.918	70	Salfacorp	\$ 26.948	\$ 21.645	-\$ 5.304
21	SQM	\$ 11.064	\$ 128.938	\$ 117.874	71	Minera del Pacifico	\$ 53.740	\$ 32.329	-\$ 21.411
22	D&S	\$ 52.532	\$ 97.096	\$ 44.564	72	Pesquera Eperva	\$ 18.289	\$ 24.956	\$ 6.667
23	Aguas Andinas	\$ 118.449	\$ 121.314	\$ 2.864	73	Saesa	\$ 26.265	\$ 21.096	-\$ 5.169
24	IAM	\$ 119.098	\$ 120.200	\$ 1.102	74	CGE Transmisión	\$ 26.097	\$ 28.376	\$ 2.278
25	CCU	\$ 98.049	\$ 101.384	\$ 3.335	75	Indura	\$ 25.550	\$ 27.619	\$ 2.069
26	Embot. Andina	\$ 158.061	\$ 115.494	-\$ 42.567	76	Lafarge Chile	\$ 23.545	\$ 23.587	\$ 42
27	Chilectra	\$ 73.497	\$ 122.105	\$ 48.608	77	Fasa	\$ 22.053	\$ 25.611	\$ 3.558
28	AES Gener.	\$ 151.857	\$ 93.499	-\$ 58.358	78	Guacolda	\$ 7.192	\$ 17.281	\$ 10.089
29	Cap	\$ 128.391	\$ 104.729	-\$ 23.663	79	Consec. Costanera Norte	\$ 2.399	\$ 24.476	\$ 22.077
30	Santander Chile Holding	\$ 20.321	\$ 117.499	\$ 97.177	80	Embot. Coca-Cola Polar	\$ 18.463	\$ 21.711	\$ 3.248
31	Molinet	\$ 5.433	\$ 103.483	\$ 98.050	81	Inforsa	\$ 22.527	\$ 20.942	-\$ 1.586
32	Transelec	\$ 21.675	\$ 74.822	\$ 53.147	82	Enaex	\$ 27.469	\$ 21.041	-\$ 6.428
33	Sigdo Koopers	\$ 80.657	\$ 67.661	-\$ 12.996	83	Autopista del Maipo Soc. Conc.	\$ 20.849	\$ 18.841	-\$ 2.008
34	Ripley Corp.	\$ 61.127	\$ 73.445	\$ 12.317	84	Cemento Polpaico	\$ 13.330	\$ 21.668	\$ 8.338
35	Pucobre	\$ 91.378	\$ 85.899	-\$ 5.479	85	Aguas Nuevas	\$ 23.162	\$ 17.747	-\$ 5.415
36	Pacifico V Región	\$ 92.663	\$ 84.619	-\$ 8.044	86	Parque Arauco	\$ 7.639	\$ 23.357	\$ 15.718
37	Huachipato	\$ 77.183	\$ 73.956	-\$ 3.228	87	Rutas del Pacifico	\$ 1.847	\$ 21.427	\$ 19.579
38	Gasco	\$ 54.969	\$ 61.171	\$ 6.202	88	Molinos de Chile R.Pi.H	-\$ 391	\$ 15.581	\$ 15.972
39	Masisa	\$ 66.245	\$ 53.052	-\$ 13.194	89	Forum Serv. Financiero	\$ 20.080	\$ 24.235	\$ 4.155
40	Quiñenco	\$ 51.535	\$ 39.038	-\$ 12.498	90	Socovesa	\$ 16.584	\$ 22.055	\$ 5.471
41	Elecmetal	\$ 38.101	\$ 47.523	\$ 9.421	91	Infraestructura 2000	-\$ 7.389	\$ 15.438	\$ 22.827
42	Sodimac	\$ 20.220	\$ 54.977	\$ 34.758	92	Besalco	\$ 14.970	\$ 13.658	-\$ 1.312
43	Empresas La Polar	\$ 41.169	\$ 56.498	\$ 15.328	93	Minera Valparaíso	\$ 14.044	-\$ 42.773	-\$ 56.817
44	CGE Distribución	\$ 46.019	\$ 51.655	\$ 5.636	94	Pesquera Itata	\$ 19.701	\$ 15.830	-\$ 3.870
45	Ripley Chile	\$ 17.852	\$ 44.870	\$ 27.018	95	CTI	\$ 17.801	\$ 17.614	-\$ 187
46	BBVA	\$ 48.036	\$ 49.422	\$ 1.386	96	Aguas Cordillera	\$ 16.883	\$ 16.206	-\$ 677
47	Viña Concha y Toro	\$ 48.036	\$ 47.246	-\$ 791	97	Coloso	\$ 10.526	\$ 10.266	-\$ 260
48	Cristalería Chile	\$ 26.373	\$ 36.749	\$ 10.376	98	Watt's	-\$ 631	\$ 12.261	\$ 12.892
49	Cemento Bío Bío S.A	\$ 36.155	\$ 37.602	\$ 1.448	99	SCL Ter. Aéreo Stgo	\$ 4.038	\$ 13.619	\$ 9.581
50	Madeco	\$ 6.327	\$ 40.115	\$ 33.788	100	Aguas de Antofagasta	\$ 19.549	\$ 17.280	-\$ 2.269

Cuadro 23: Utilidad Tributaria versus Utilidad Operacional año 2006

Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MMS). 2006	Resultado Operacional (MMS). 2006	Diferencia (MM\$)	Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MMS). 2006	Resultado Operacional (MMS). 2006	Diferencia (MM\$)
1	Minera Escondida	\$ 3.686.077	\$ 3.323.151	-\$ 362.926	51	Banmédica	\$ 46.589	\$ 40.950	-\$ 5.639
2	Enersis	\$ 601.510	\$ 1.131.631	\$ 530.120	52	Esval	\$ 30.045	\$ 40.174	\$ 10.129
3	Empresa Copec	\$ 617.587	\$ 636.391	\$ 18.804	53	Coca-Cola Embonor	-\$ 38.443	\$ 35.270	\$ 73.713
4	AntarChile	\$ 616.757	\$ 634.065	\$ 17.307	54	Edelnor	-\$ 5.050	\$ 5.210	\$ 10.260
5	Endesa	\$ 826.707	\$ 541.806	-\$ 284.900	55	Ind. Alim. Carrozi	\$ 25.776	\$ 29.140	\$ 3.364
6	Celarauco	\$ 435.899	\$ 429.967	-\$ 5.932	56	Empresas Carrozi	\$ 27.920	\$ 29.818	\$ 1.898
7	CMPC	\$ 173.879	\$ 172.562	-\$ 1.317	57	EssBio	\$ 25.235	\$ 30.655	\$ 5.420
8	Inversiones CMPC	\$ 176.232	\$ 163.746	-\$ 12.486	58	Vapores	-\$ 20.453	-\$ 115.413	-\$ 94.960
9	S.A.C.I. Falabella	\$ 205.665	\$ 235.180	\$ 29.515	59	Marinsa	-\$ 23.858	-\$ 132.978	-\$ 109.120
10	Entel	\$ 142.442	\$ 180.877	\$ 38.434	60	Navarino	-\$ 23.858	-\$ 132.978	-\$ 109.120
11	Almendral Telecom.	\$ 133.744	\$ 175.085	\$ 41.340	61	Quemchi	-\$ 23.807	-\$ 132.978	-\$ 109.170
12	Almendral	\$ 132.924	\$ 174.427	\$ 41.503	62	Emelsa	\$ 19.318	\$ 29.626	\$ 10.308
13	Cencosud	\$ 72.443	\$ 195.613	\$ 123.170	63	Chilquinta Energía	\$ 29.651	\$ 35.124	\$ 5.473
14	Entel telefonía Personal	\$ 157.779	\$ 178.570	\$ 20.791	64	Autopista Central	-\$ 2.058	\$ 18.190	\$ 20.249
15	Telefónica CTC Chile	\$ 185.598	\$ 88.738	-\$ 96.860	65	Sonda	\$ 26.643	\$ 21.845	-\$ 4.798
16	Entel PCS Telecom	\$ 136.963	\$ 158.377	\$ 21.413	66	Soprole	\$ 15.371	\$ 29.196	\$ 13.824
17	Lan Airlines	\$ 136.654	\$ 150.370	\$ 13.716	67	Metrogas	\$ 48.418	\$ 11.646	-\$ 36.772
18	Telefónica Móviles Chile	\$ 33.656	\$ 73.511	\$ 39.855	68	Telefónica Larga Distancia	\$ 25.452	\$ 54.160	\$ 28.708
19	CGE	\$ 128.376	\$ 181.707	\$ 53.331	69	Corpesca	\$ 26.095	\$ 19.520	-\$ 6.575
20	Pehuenche	\$ 103.925	\$ 94.588	-\$ 9.337	70	Salfacorp	\$ 13.015	\$ 15.725	\$ 2.710
21	SQM	\$ 13.757	\$ 109.260	\$ 95.503	71	Minera del Pacifico	\$ 29.745	\$ 15.593	-\$ 14.152
22	D&S	\$ 30.455	\$ 70.359	\$ 39.904	72	Pesquera Eperva	\$ 26.198	\$ 27.515	\$ 1.316
23	Aguas Andinas	\$ 114.417	\$ 121.221	\$ 6.804	73	Saesa	-\$ 37.796	\$ 14.811	\$ 52.607
24	IAM	\$ 114.410	\$ 120.854	\$ 6.443	74	CGE Transmisión	\$ 21.801	\$ 21.436	-\$ 365
25	CCU	\$ 89.930	\$ 85.589	-\$ 4.340	75	Indura	\$ 26.029	\$ 25.256	-\$ 773
26	Embot. Andina	\$ 85.703	\$ 102.241	\$ 16.538	76	Lafarge Chile	\$ 25.867	\$ 22.527	-\$ 3.340
27	Chilectra	-\$ 714.640	\$ 125.806	\$ 840.446	77	Fasa	-\$ 11.233	\$ 30.666	\$ 41.899
28	AES Gener.	\$ 196.707	\$ 140.152	-\$ 56.556	78	Guacolda	\$ 6.746	\$ 13.221	\$ 6.476
29	Cap	\$ 67.450	\$ 67.138	-\$ 312	79	Consec. Costanera Norte	-\$ 24.800	\$ 14.618	\$ 39.418
30	Santander Chile Holding	\$ 18.518	\$ 123.154	\$ 104.636	80	Embot. Coca-Cola Polar	\$ 12.510	\$ 7.700	-\$ 4.810
31	Molinet	\$ 12.073	\$ 91.134	\$ 79.060	81	Inforsa	\$ 27.663	\$ 16.509	-\$ 11.154
32	Transelec	\$ 32.554	\$ 36.086	\$ 3.533	82	Enaex	\$ 21.104	\$ 22.548	\$ 1.444
33	Sigdo Koopers	\$ 66.661	\$ 60.518	-\$ 6.143	83	Autopista del Maipo Soc. Conc.	\$ 13.338	\$ 20.883	\$ 7.545
34	Ripley Corp.	\$ 75.842	\$ 86.522	\$ 10.680	84	Cemento Polpaico	\$ 10.189	\$ 20.674	\$ 10.485
35	Pucobre	\$ 71.474	\$ 96.810	\$ 25.336	85	Aguas Nuevas	\$ 19.179	\$ 20.417	\$ 1.237
36	Pacifico V Región	\$ 82.394	\$ 110.377	\$ 27.983	86	Parque Arauco	\$ 4.038	\$ 21.087	\$ 17.048
37	Huachipato	\$ 45.474	\$ 43.366	-\$ 2.108	87	Rutas del Pacifico	\$ 2.353	\$ 17.643	\$ 15.289
38	Gasco	\$ 59.487	\$ 76.543	\$ 17.056	88	Molinos de Chile R.Pi.H	\$ 1.847	\$ 14.295	\$ 12.448
39	Masisa	\$ 68.110	\$ 41.530	-\$ 26.580	89	Forum Serv. Financiero	\$ 15.003	\$ 15.478	\$ 475
40	Quiñenco	\$ 26.499	\$ 57.738	\$ 31.239	90	Socovesa	\$ 12.677	\$ 16.196	\$ 3.520
41	Elecmetal	\$ 39.123	\$ 38.485	-\$ 638	91	Infraestructura 2000	-\$ 38	\$ 14.606	\$ 14.644
42	Sodimac	\$ 24.707	\$ 50.110	\$ 25.403	92	Besalco	\$ 11.669	\$ 10.084	-\$ 1.585
43	Empresas La Polar	\$ 35.516	\$ 42.105	\$ 6.589	93	Minera Valparaíso	\$ 122.407	\$ 201.366	\$ 78.959
44	CGE Distribución	\$ 38.864	\$ 49.581	\$ 10.717	94	Pesquera Itata	\$ 22.050	\$ 19.700	-\$ 2.350
45	Ripley Chile	\$ 34.937	\$ 62.563	\$ 27.626	95	CTI	\$ 19.579	\$ 17.644	-\$ 1.935
46	BBVA	\$ 27.009	\$ 44.188	\$ 17.180	96	Aguas Cordillera	\$ 20.599	\$ 17.204	-\$ 3.395
47	Viña Concha y Toro	\$ 27.009	\$ 26.123	-\$ 885	97	Coloso	\$ 19.697	\$ 18.836	-\$ 861
48	Cristalería Chile	\$ 28.870	\$ 29.684	\$ 814	98	Watt's	-\$ 1.191	\$ 10.388	\$ 11.579
49	Cemento Bío Bío S.A	\$ 59.014	\$ 41.599	-\$ 17.414	99	SCL Ter. Aéreo Stgo	\$ 4.907	\$ 11.088	\$ 6.181
50	Madeco	\$ 32.880	\$ 55.596	\$ 22.716	100	Aguas de Antofagasta	\$ 18.828	\$ 18.161	-\$ 666

ANALISIS DE ESCENARIO 2:

ii) Utilidad Tributaria versus Utilidad Operacional

Los cuadros 10 y 11, contrastan las medidas de ganancia Utilidad Tributaria versus Utilidad Operacional.

En estricto rigor la utilidad operacional es una medida más precisa respecto a la real contribución de los trabajadores al producto de una empresa. Es más, el Código del Trabajo es claro en señalar como medida objeto: “Utilidades o excedentes en el Giro”. En este sentido Utilidad Operacional se acerca más a esa noción de ganancia, por sobre la Utilidad Final y la Utilidad Tributaria.

Se constata de manera empírica, que la utilidad operacional y utilidad tributaria no tienen correlación alguna. Las diferencias observadas en los cuadros 7 y 8 se multiplican llevando a 54% el porcentaje de empresas que tienen utilidad operacional mayor que la utilidad tributaria (dentro del ranking 2007).

Cuadro 24: Diferencial entre utilidad tributaria y utilidad operacional

<i>DIFERENCIAS</i>	<i>2007</i>	<i>2006</i>
Utilidad Operacional > Utilidad Tributaria	55	64
Utilidad Operacional < Utilidad Tributaria	45	36
<i>% de empresas que tienen UT.O > U.Trib</i>	<i>55%</i>	<i>64%</i>

Fuente: Elaboración Propia con información SVS

Cuadro 25: Utilidad Tributaria versus EBITDA, Año 2007

Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2007	EBITDA (MM\$), 2007	Diferencia (MM\$)	Dif. %	Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2007	EBITDA (MM\$), 2007	Diferencia (MM\$)	Dif. %
1	Minera Escondida	\$ 4.328.417	\$ 4.155.735	-\$ 172.682	-3,99%	50	Madeco	\$ 6.327	\$ 55.900	\$ 49.573	783,58%
2	Enersis	\$ 1.489.103	\$ 1.672.260	\$ 183.157	12,30%	51	Banmédica	\$ 46.674	\$ 52.204	\$ 5.530	11,85%
3	Empresa Copec	\$ 697.556	\$ 854.828	\$ 157.272	22,55%	52	Esval	\$ 39.263	\$ 51.583	\$ 12.320	31,38%
4	AntarChile	\$ 699.067	\$ 852.730	\$ 153.664	21,98%	53	Coca-Cola Embonor	-\$ 30.638	\$ 50.154	\$ 80.792	-263,70%
5	Endesa	\$ 667.138	\$ 763.806	\$ 96.668	14,49%	54	Edelnor	\$ 33.360	\$ 49.851	\$ 16.490	49,43%
6	Celarauco	\$ 515.656	\$ 626.002	\$ 110.346	21,40%	55	Ind. Alim. Carrozi	\$ 31.734	\$ 48.890	\$ 17.156	54,06%
7	CMPC	\$ 308.451	\$ 433.079	\$ 124.628	40,40%	56	Empresas Carrozi	\$ 31.994	\$ 48.004	\$ 16.009	50,04%
8	Inversiones CMPC	\$ 306.976	\$ 414.442	\$ 107.466	35,01%	57	EssBio	\$ 29.440	\$ 46.075	\$ 16.635	56,50%
9	S.A.C.I. Falabella	\$ 182.977	\$ 362.932	\$ 179.955	98,35%	58	Vapores	\$ 94.167	\$ 44.423	-\$ 49.745	-52,83%
10	Entel	\$ 177.882	\$ 362.245	\$ 184.363	103,64%	59	Marinsa	\$ 94.233	\$ 43.869	-\$ 50.365	-53,45%
11	Almendral Telecom.	\$ 186.485	\$ 356.484	\$ 169.999	91,16%	60	Navarino	\$ 94.233	\$ 43.869	-\$ 50.365	-53,45%
12	Almendral	\$ 186.488	\$ 355.819	\$ 169.331	90,80%	61	Quemchi	\$ 94.233	\$ 43.869	-\$ 50.365	-53,45%
13	Cencosud	\$ 299.284	\$ 314.517	\$ 15.232	5,09%	62	Emelsa	\$ 37.661	\$ 42.487	\$ 4.825	12,81%
14	Entel telefonía Personal	\$ 190.486	\$ 295.054	\$ 104.567	54,89%	63	Chilquinta Energía	\$ 47.814	\$ 42.451	-\$ 5.363	-11,22%
15	Telefónica CTC Chile	\$ 195.375	\$ 278.688	\$ 83.313	42,64%	64	Autopista Central	\$ 18.265	\$ 42.327	\$ 24.062	131,74%
16	Entel PCS Telecom	\$ 165.511	\$ 277.464	\$ 111.953	67,64%	65	Sonda	\$ 29.047	\$ 42.238	\$ 13.191	45,41%
17	Lan Airlines	\$ 174.402	\$ 276.851	\$ 102.448	58,74%	66	Soprole	\$ 33.627	\$ 41.913	\$ 8.286	24,64%
18	Telefónica Móviles Chile	-\$ 422.757	\$ 259.960	\$ 682.717	----	67	Metrogas	\$ 27.398	\$ 40.254	\$ 12.856	46,92%
19	CGE	\$ 161.666	\$ 235.709	\$ 74.043	45,80%	68	Telefónica Larga Distancia	\$ 32.303	\$ 38.650	\$ 6.347	19,65%
20	Pehueneche	\$ 193.736	\$ 181.917	-\$ 11.820	-6,10%	69	Corpesca	\$ 18.282	\$ 37.919	\$ 19.636	107,41%
21	SQM	\$ 11.064	\$ 166.546	\$ 166.483	1504,76%	70	Salfacorp	\$ 26.948	\$ 35.697	\$ 8.748	32,46%
22	D&S	\$ 52.532	\$ 157.451	\$ 104.918	199,72%	71	Minera del Pacifico	\$ 53.740	\$ 35.609	-\$ 18.132	-33,74%
23	Aguas Andinas	\$ 118.449	\$ 157.425	\$ 38.976	32,91%	72	Pesquera Eperva	\$ 18.289	\$ 35.496	\$ 17.207	94,09%
24	IAM	\$ 119.098	\$ 156.315	\$ 37.217	31,25%	73	Saesa	\$ 26.265	\$ 35.167	\$ 8.903	33,90%
25	CCU	\$ 98.049	\$ 146.203	\$ 48.153	49,11%	74	CGE Transmisión	\$ 26.097	\$ 34.666	\$ 8.569	32,83%
26	Embot. Andina	\$ 158.061	\$ 144.542	-\$ 13.519	-8,55%	75	Indura	\$ 25.550	\$ 34.121	\$ 8.571	33,55%
27	Chilectra	\$ 73.497	\$ 143.175	\$ 69.678	94,80%	76	Lafarge Chile	\$ 23.545	\$ 33.115	\$ 9.570	40,64%
28	AES Gener.	\$ 151.857	\$ 141.060	-\$ 10.797	-7,11%	77	Fasa	\$ 22.053	\$ 33.065	\$ 11.012	49,93%
29	Cap	\$ 128.391	\$ 136.195	\$ 7.804	6,08%	78	Guacolda	\$ 7.192	\$ 32.169	\$ 24.977	347,29%
30	Santander Chile Holding	\$ 20.321	\$ 118.504	\$ 98.183	483,16%	79	Consec. Costanera Norte	\$ 2.399	\$ 31.958	\$ 29.559	1232,02%
31	Molinet	\$ 5.433	\$ 115.972	\$ 110.539	2034,72%	80	Embot. Coca-Cola Polar	\$ 18.463	\$ 30.205	\$ 11.743	63,60%
32	Transelec	\$ 21.675	\$ 106.100	\$ 84.425	389,50%	81	Inforsa	\$ 22.527	\$ 28.083	\$ 5.555	24,66%
33	Sigdo Koopers	\$ 80.657	\$ 97.085	\$ 16.428	20,37%	82	Enaex	\$ 27.469	\$ 27.730	\$ 262	0,95%
34	Ripley Corp.	\$ 61.127	\$ 95.078	\$ 33.950	55,54%	83	Autopista del Maipo Soc. Conc.	\$ 20.849	\$ 27.603	\$ 6.754	32,39%
35	Pucobre	\$ 91.378	\$ 94.354	\$ 2.976	3,26%	84	Cemento Polpaico	\$ 13.330	\$ 27.191	\$ 13.861	103,98%
36	Pacifico V Región	\$ 92.663	\$ 93.078	\$ 415	0,45%	85	Aguas Nuevas	\$ 23.162	\$ 27.077	\$ 3.915	16,90%
37	Huachipato	\$ 77.183	\$ 90.399	\$ 13.215	17,12%	86	Parque Arauco	\$ 7.639	\$ 26.651	\$ 19.012	248,89%
38	Gasco	\$ 54.969	\$ 87.747	\$ 32.778	59,63%	87	Rutas del Pacifico	\$ 1.847	\$ 26.350	\$ 24.502	1326,32%
39	Masisa	\$ 66.245	\$ 77.996	\$ 11.751	17,74%	88	Molinos de Chile R.Pi.H	-\$ 391	\$ 26.102	\$ 26.493	-6776,28%
40	Quiñenco	\$ 51.535	\$ 73.364	\$ 21.829	42,36%	89	Forum Serv. Financiero	\$ 20.080	\$ 24.344	\$ 4.264	21,24%
41	Elecmetal	\$ 38.101	\$ 71.305	\$ 33.204	87,15%	90	Socovesa	\$ 16.584	\$ 23.650	\$ 7.066	42,61%
42	Sodimac	\$ 20.220	\$ 64.483	\$ 44.263	218,91%	91	Infraestructura 2000	-\$ 7.389	\$ 21.641	\$ 29.030	-392,86%
43	Empresas La Polar	\$ 41.169	\$ 64.118	\$ 22.949	55,74%	92	Besalco	\$ 14.970	\$ 21.568	\$ 6.598	44,07%
44	CGE Distribución	\$ 46.019	\$ 62.317	\$ 16.299	35,42%	93	Minera Valparaíso	\$ 14.044	\$ 21.517	\$ 7.473	53,21%
45	Ripley Chile	\$ 17.852	\$ 62.269	\$ 44.418	248,81%	94	Pesquera Itata	\$ 19.701	\$ 21.475	\$ 1.774	9,00%
46	BBVA	\$ 48.036	\$ 60.697	\$ 12.660	26,36%	95	CTI	\$ 17.801	\$ 20.466	\$ 2.665	14,97%
47	Viña Concha y Toro	\$ 48.036	\$ 60.335	\$ 12.299	25,60%	96	Aguas Cordillera	\$ 16.883	\$ 20.279	\$ 3.396	20,11%
48	Cristalería Chile	\$ 26.373	\$ 58.128	\$ 31.755	120,41%	97	Coloso	\$ 10.526	\$ 19.871	\$ 9.345	88,78%
49	Cemento Bío Bío S.A	\$ 36.155	\$ 55.914	\$ 19.759	54,65%	98	Watt's	-\$ 631	\$ 19.327	\$ 19.958	-3162,42%
50	Madeco	\$ 6.327	\$ 55.900	\$ 49.573	783,58%	99	SCL Ter. Aéreo Stgo	\$ 4.038	\$ 19.289	\$ 15.251	377,68%
51	Banmédica	\$ 46.674	\$ 52.204	\$ 5.530	11,85%	100	Aguas de Antofagasta	\$ 19.549	\$ 17.889	-\$ 1.660	-8,49%

Cuadro 26: Utilidad Tributaria versus EBITDA, Año 2006

Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2006	EBITDA (MM\$), 2006	Diferencia (MM\$)	Dif. %	Nº	EMPRESA	Ut.Tributaria (MM\$), 2006	EBITDA (MM\$), 2006	Diferencia (MM\$)	Dif. %
1	Minera Escondida	\$ 3.686.077	\$ 3.442.134	-\$ 243.943	-6,62%	51	Banmédica	\$ 46.589	\$ 57.079	\$ 10.490	22,52%
2	Enersis	\$ 601.510	\$ 1.576.929	\$ 975.419	162,16%	52	Esval	\$ 30.045	\$ 51.976	\$ 21.931	72,99%
3	Empresa Copec	\$ 617.587	\$ 780.867	\$ 163.281	26,44%	53	Coca-Cola Embonor	-\$ 38.443	\$ 46.589	\$ 85.031	-221,19%
4	AntarChile	\$ 616.757	\$ 778.847	\$ 162.089	26,28%	54	Edelnor	-\$ 5.050	\$ 8.211	\$ 13.262	-262,58%
5	Endesa	\$ 826.707	\$ 730.086	-\$ 96.621	-11,69%	55	Ind. Alim. Carrozi	\$ 25.776	\$ 40.335	\$ 14.559	56,48%
6	Celarauco	\$ 435.899	\$ 522.097	\$ 86.198	19,77%	56	Empresas Carrozi	\$ 27.920	\$ 40.139	\$ 12.218	43,76%
7	CMPC	\$ 173.879	\$ 275.656	\$ 101.777	58,53%	57	EssBio	\$ 25.235	\$ 42.937	\$ 17.702	70,15%
8	Inversiones CMPC	\$ 176.232	\$ 251.374	\$ 75.142	42,64%	58	Vapores	-\$ 20.453	-\$ 99.935	-\$ 79.482	388,62%
9	S.A.C.I. Falabella	\$ 205.665	\$ 287.087	\$ 81.422	39,59%	59	Marinsa	-\$ 23.858	-\$ 115.167	-\$ 91.310	382,73%
10	Entel	\$ 142.442	\$ 333.694	\$ 191.252	134,27%	60	Navarino	-\$ 23.858	-\$ 115.167	-\$ 91.310	382,73%
11	Almendral Telecom.	\$ 133.744	\$ 327.902	\$ 194.158	145,17%	61	Quemchi	-\$ 23.807	-\$ 115.167	-\$ 91.360	383,75%
12	Almendral	\$ 132.924	\$ 327.249	\$ 194.325	146,19%	62	Emelsa	\$ 19.318	\$ 36.783	\$ 17.465	90,40%
13	Cencosud	\$ 72.443	\$ 272.430	\$ 199.987	276,06%	63	Chilquinta Energía	\$ 29.651	\$ 43.089	\$ 13.438	45,32%
14	Entel telefonía Personal	\$ 157.779	\$ 253.037	\$ 95.258	60,37%	64	Autopista Central	-\$ 2.058	\$ 28.323	\$ 30.382	-1475,98%
15	Telefónica CTC Chile	\$ 185.598	\$ 309.407	\$ 123.809	66,71%	65	Sonda	\$ 26.643	\$ 31.249	\$ 4.606	17,29%
16	Entel PCS Telecom	\$ 136.963	\$ 242.650	\$ 105.686	77,16%	66	Soprole	\$ 15.371	\$ 37.868	\$ 22.497	146,36%
17	Lan Airlines	\$ 136.654	\$ 207.979	\$ 71.325	52,19%	67	Metrogas	\$ 48.418	\$ 19.056	-\$ 29.362	-60,64%
18	Telefónica Móviles Chile	\$ 33.656	\$ 213.473	\$ 179.816	534,27%	68	Telefónica Larga Distancia	\$ 25.452	\$ 68.248	\$ 42.796	168,15%
19	CGE	\$ 128.376	\$ 234.884	\$ 106.508	82,97%	69	Corpesca	\$ 26.095	\$ 34.553	\$ 8.458	32,41%
20	Pehuenche	\$ 103.925	\$ 108.577	\$ 4.652	4,48%	70	Salfacorp	\$ 13.015	\$ 34.996	\$ 21.981	168,89%
21	SQM	\$ 13.757	\$ 154.156	\$ 140.399	1020,59%	71	Minera del Pacifico	\$ 29.745	\$ 17.687	-\$ 12.059	-40,54%
22	D&S	\$ 30.455	\$ 126.269	\$ 95.814	314,61%	72	Pesquera Eperva	\$ 26.198	\$ 39.807	\$ 13.609	51,95%
23	Aguas Andinas	\$ 114.417	\$ 157.076	\$ 42.659	37,28%	73	Saesa	-\$ 37.796	\$ 34.251	\$ 72.047	-190,62%
24	IAM	\$ 114.410	\$ 156.673	\$ 42.262	36,94%	74	CGE Transmisión	\$ 21.801	\$ 272.701	\$ 250.900	1150,88%
25	CCU	\$ 89.930	\$ 130.152	\$ 40.222	44,73%	75	Indura	\$ 26.029	\$ 31.250	\$ 5.221	20,06%
26	Embot. Andina	\$ 85.703	\$ 133.982	\$ 48.279	56,33%	76	Lafarge Chile	\$ 25.867	\$ 31.230	\$ 5.364	20,74%
27	Chilectra	-\$ 714.640	\$ 145.102	\$ 859.742	---	77	Fasa	-\$ 11.233	\$ 39.110	\$ 50.343	-448,17%
28	AES Gener.	\$ 196.707	\$ 188.590	-\$ 8.118	-4,13%	78	Guacolda	\$ 6.746	\$ 27.332	\$ 20.587	305,19%
29	Cap	\$ 67.450	\$ 95.623	\$ 28.173	41,77%	79	Consec. Costanera Norte	-\$ 24.800	\$ 22.119	\$ 46.919	-189,19%
30	Santander Chile Holding	\$ 18.518	\$ 124.427	\$ 105.910	571,94%	80	Embot. Coca-Cola Polar	\$ 12.510	\$ 12.150	-\$ 361	-2,88%
31	Molinet	\$ 12.073	\$ 98.863	\$ 86.790	718,86%	81	Inforsa	\$ 27.663	\$ 22.813	-\$ 4.850	-17,53%
32	Transelec	\$ 32.554	\$ 51.754	\$ 19.200	58,98%	82	Enaex	\$ 21.104	\$ 30.016	\$ 8.912	42,23%
33	Sigdo Koopers	\$ 66.661	\$ 87.361	\$ 20.701	31,05%	83	Autopista del Maipo Soc. Conc.	\$ 13.338	\$ 29.037	\$ 15.699	117,70%
34	Ripley Corp.	\$ 75.842	\$ 105.209	\$ 29.366	38,72%	84	Cemento Polpaico	\$ 10.189	\$ 26.751	\$ 16.562	162,54%
35	Pucobre	\$ 71.474	\$ 104.275	\$ 32.802	45,89%	85	Aguas Nuevas	\$ 19.179	\$ 29.565	\$ 10.386	54,15%
36	Pacifico V Región	\$ 82.394	\$ 118.971	\$ 36.577	44,39%	86	Parque Arauco	\$ 4.038	\$ 22.706	\$ 18.667	462,26%
37	Huachipato	\$ 45.474	\$ 59.504	\$ 14.030	30,85%	87	Rutas del Pacifico	\$ 2.353	\$ 21.782	\$ 19.429	825,55%
38	Gasco	\$ 59.487	\$ 102.837	\$ 43.349	72,87%	88	Molinos de Chile R.Pi.H	\$ 1.847	\$ 24.642	\$ 22.795	1234,27%
39	Masisa	\$ 68.110	\$ 66.525	-\$ 1.585	-2,33%	89	Forum Serv. Financiero	\$ 15.003	\$ 15.591	\$ 588	3,92%
40	Quiñenco	\$ 26.499	\$ 88.632	\$ 62.133	234,47%	90	Socovesa	\$ 12.677	\$ 17.321	\$ 4.644	36,64%
41	Elecmetal	\$ 39.123	\$ 59.671	\$ 20.548	52,52%	91	Infraestructura 2000	-\$ 38	\$ 20.737	\$ 20.775	-55303,68%
42	Sodimac	\$ 24.707	\$ 57.773	\$ 33.066	133,83%	92	Besalco	\$ 11.669	\$ 14.105	\$ 2.436	20,88%
43	Empresas La Polar	\$ 35.516	\$ 47.837	\$ 12.321	34,69%	93	Minera Valparaíso	\$ 122.407	\$ 264.320	\$ 141.913	115,93%
44	CGE Distribución	\$ 38.864	\$ 59.101	\$ 20.237	52,07%	94	Pesquera Itata	\$ 22.050	\$ 25.588	\$ 3.539	16,05%
45	Ripley Chile	\$ 34.937	\$ 77.351	\$ 42.415	121,40%	95	CTI	\$ 19.579	\$ 20.864	\$ 1.284	6,56%
46	BBVA	\$ 27.009	\$ 54.453	\$ 27.445	101,61%	96	Aguas Cordillera	\$ 20.599	\$ 21.018	\$ 419	2,03%
47	Viña Concha y Toro	\$ 27.009	\$ 38.002	\$ 10.994	40,70%	97	Coloso	\$ 19.697	\$ 27.749	\$ 8.052	40,88%
48	Cristalería Chile	\$ 28.870	\$ 48.389	\$ 19.519	67,61%	98	Watt's	-\$ 1.191	\$ 17.102	\$ 18.293	-1535,36%
49	Cemento Bío Bío S.A	\$ 59.014	\$ 57.731	-\$ 1.283	-2,17%	99	SCL Ter. Aéreo Stgo	\$ 4.907	\$ 15.405	\$ 10.498	213,91%
50	Madeco	\$ 32.880	\$ 69.979	\$ 37.098	112,83%	100	Aguas de Antofagasta	\$ 18.828	\$ 18.694	-\$ 133	-0,71%

ANALISIS DE ESCENARIO 3:

iii) Utilidad Tributaria versus EBITDA

Los resultados de los cuadros 7-A y 7-B son diametralmente opuestos a los observados hasta el momento. En el caso del EBITDA, la mayoría de las empresas del ranking, logra cifras superiores a las obtenidas con la utilidad tributaria.

Cuadro 27: Diferencial entre utilidad EBITDA y utilidad Tributaria

<i>DIFERENCIAS</i>	<i>2007</i>	<i>2006</i>
Utilidad EBITDA > Utilidad Tributaria	89	86
Utilidad EBITDA < Utilidad Tributaria	11	14
<i>% de empresas que tienen EBITDA > U.Trib</i>	89%	86%

Fuente: Elaboración Propia con información SVS

*La siguiente sección de la investigación es eminentemente empírica, en este nivel, el trabajo consistió en la construcción de un banco de datos empresarial, con estadística de mano de obra (empleo) y de resultados financieros (utilidad financiera). El objetivo es construir una variable proxy sobre **gratificaciones** para posteriormente calcular el porcentaje de las utilidades que las empresas pagan/pagarían a sus trabajadores.*

D) Resultados Sectoriales

Objetivo, Génesis y Fuentes Inexactas

La necesidad de construir un banco de datos, surge de la constatación de una limitación estadística en el tema. En efecto, en Chile, no existe información estadísticamente significativa que de luces del número de trabajadores/as que reciben gratificación. Tampoco existe información para determinar el porcentaje de participación financiera de los trabajadores/as en las utilidades líquidas de una empresa.

Recoger este tipo de información a través de las encuestas de hogares (tipo CASEN, Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE), es metodológicamente muy complicado. Dichos instrumentos utilizan “informantes idóneos” que responden la encuesta por los demás miembros del hogar que tengan 15 o más años. En materia salarial, la calidad estadística de la información recopilada es inferior. Los informantes idóneos, difícilmente conocen el detalle y/o descomposición de los ingresos de otro miembro del hogar, con lo cual la calidad de las respuestas es baja y el error muestral alto⁴⁷.

La Encuesta de Remuneraciones del INE, es un esfuerzo por suministrar el detalle de las partidas que conforman la remuneración. Es una encuesta que se aplica a los establecimientos (empresas) de 10 o más trabajadores. Generalmente es el contador de la empresa quien debe contestarla.

La alternativa es el registro administrativo, es decir, información que las mismas empresas envían a los organismos competentes que la solicitan. En este caso la cobertura es del 100%, dejando de lado el tema de los errores de muestreo. Un ejemplo directo es la información que recoge las instituciones de seguridad social. Sin embargo, para el tema específico de las gratificaciones no existe registro administrativo.

La Hipótesis

“Las deficiencias del actual sistema provoca fuertes incentivos para que las empresas no distribuyan las ganancias empresariales o si lo hacen destinen montos mínimos en comparación con las sendas utilidades que se obtienen”.

⁴⁷ En términos estadísticos se dice que el Coeficiente de Variación es muy elevado.

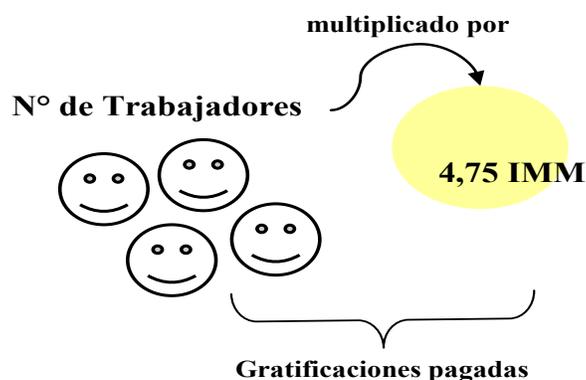
La Metodología planteada

El banco de datos a construir se basa en la pesquisa de dos cifras claves: Número de Trabajadores (empleo directo de las empresas) y Utilidades Financieras. Si bien la información que se requiere debería ser la “Utilidad Líquida”, el ejercicio con información **disponible en fuentes públicas** entregará importantes luces sobre el fenómeno en cuestión.

En particular, se tomarán los datos del año 2007 como período de referencia, dado que corresponde a un año normal, no contaminado por el impacto de la crisis financiera mundial que comienza a presentar las primeras repercusiones en las empresas chilenas a partir del último trimestre del 2008. De esta forma, se pretende estimar cuál es el real alcance de la distribución de las utilidades que realizan las compañías en Chile en un período de tiempo donde pueden desplegar todo su potencial de crecimiento.

Luego de la recolección exhaustiva de información se procede a construir el monto que las empresas están pagando por gratificaciones, bajo el supuesto de que utilizan el **Artículo 50°** y que cancelan el tope máximo que permite la Ley. Para realizar el cálculo se multiplica el monto máximo, 4,75 IMM por el número de empleados. Luego, dicho resultado se compara con las utilidades de la empresa determinando entonces, el porcentaje de distribución de las ganancias empresariales.

Figura 10: Metodología para el Cálculo de Gratificaciones



El siguiente ejemplo debería dejar clara la totalidad de la metodología propuesta por esta investigación.

Cuadro 28: Ejemplo de la metodología

<i>Empresa Gratifica S.A</i>		
Utilidad Financiera	Empleados/as	Gratificación
\$ 228.000.000.000	15.000	= 15.000 x 4,75 x \$159.000
% de Participación		
= Gratificación Total / Utilidad Financiera		

En este caso, los trabajadores y trabajadoras de la empresa “Gratifica S.A” participan en un 4,97% de las ganancias de su empleador.

Pesquisa de Información

La pesquisa de los datos se ejecuta recurriendo a fuentes de diversa naturaleza. En el caso de las **S.A. Abiertas**, la Superintendencia de Valores y Seguros tiene las cifras respecto a utilidad, a su vez, dichas empresas publican memorias corporativas en las cuales, *generalmente*, se publican cifras oficiales respecto al empleo que generan.

En el caso de las **S.A Cerradas**, y que sean parte de un *holding* - que a su vez es una S.A Abierta - el acceso a la información financiera es también directo (a través de los Estados Financieros de las filiales). Respecto a las estadísticas de empleo en estas empresas, existe menos claridad y la alternativa directa es recurrir a los sitios Web institucionales (en caso de existir). En estos casos tampoco se asegura éxito en la pesquisa del componente laboral.

En el caso de las **S.A Cerradas y Sociedades de Responsabilidad Limitada**, que no estén vinculadas societariamente a un *holding* de empresas - que a su vez es una S.A Abierta - el acceso a la información muy restringido, casi casuístico. Para este tipo de empresas, la técnica de pesquisa de información es a través de Sindicatos, Entrevistas de la prensa especializada, y algún estudio específico que se haya desarrollado.

Ranking Estrategia de Resultados, utiliza la metodología SVS + S.A Cerradas. Se trata de monitorear los Estados Financieros de las S.A abiertas y de las cerradas que se vinculan societariamente con las primeras. Lo anterior da un universo aproximado de 2.000 empresas, dentro de las cuales están presentes las más importantes compañías en términos de aporte al PIB.

Limitantes

Por su construcción y atendiendo a las litaciones propias de la información recogida para la construcción de este banco de datos, esta metodología también presenta limitaciones que corresponde explicitar.

- a) **Información Agregada:** La mayoría de las empresas abiertas a la bolsa de comercio y que publican sus Estados Financieros en la SVS, son *holdings* de empresas, muchos de ellos, sociedades de inversión financiera. Se trata de sociedades que albergan múltiples empresas vinculadas patrimonialmente y que individualmente son empleadoras de personal. Las gratificaciones es un componente de la remuneración que liga utilidades o ganancias del “empleador” individualizado. En este sentido, **no es lo mismo**: tomar cada una de las empresas que componen el holding Cencosud⁴⁸, pesquisar sus utilidades y el número de trabajadores/as (de cada razón social) y hacer el cálculo de las gratificaciones (bajo esta metodología), **que** tomar el holding Cencosud como un todo, capturar estadísticas de empleo y de utilidades del holding completo y calcular las gratificaciones (según esta metodología). Siendo rigurosos, lo correcto sería tomar cada una de las figuras jurídicas del holding, sin embargo la limitación en el acceso a la información en este paso

⁴⁸ Una de las empresas en la muestra de “Retail Emergente”.

es evidente. Se deja pues constatado el hecho que se utilizará información agregada.

- b) **Información Supra-Nacional:** Otra limitación que presenta la metodología propuesta es la mixtura de datos contables y financieros en aquellas empresas que mantienen operaciones en otros países. **No es lo mismo**, la utilidad generada por el holding en Chile versus la utilidad generada en Chile y además la generada en tierras extranjeras. La rigurosidad indica que en el ideal se debería tomar sólo lo que corresponde a territorio nacional. (misma indicación para determinar el número de trabajadores/as). La limitación en este punto, también es evidente ya que los datos que publican las empresas no traen tal nivel de desagregación. Se deja pues constatado el hecho que se utilizará información supranacional (esto puede afectar para bien o para mal).
- c) **Utilidad Financiera:** Como bien se ha señalado en múltiples pasajes de este informe, las gratificaciones se calculan sobre la base de la utilidad líquida, que está muy relacionada con la utilidad tributaria. Sin embargo la información que suministran las empresas en memorias y reportes públicos se calculan con bases financieras. La imposibilidad de obtener datos tributarios origina que se deba utilizar como variable *proxy* la utilidad financiera.
- d) **4,75 Ingresos Mínimos:** La metodología asume que las empresas pagan el tope máximo de gratificaciones establecido en la Ley según el artículo 50 del Código del Trabajo. Este supuesto simplifica la limitación de no disponer de los datos de remuneraciones de los trabajadores a nivel de empresa. Es, no obstante un factor que afecta los cálculos en la medida que sobreestima la participación de los trabajadores/as en las utilidades de las empresas. Esto es así ya que la realidad indica que muchos trabajadores obtienen remuneraciones inferiores a los \$251.750 a partir del cual se logra el tope máximo de los 4,75 ingresos mínimos legales.

Muestra Sectorial

La selección de empresa se realiza en base al Ranking Estrategia⁴⁹, reagrupando las compañías sectorialmente.

⁴⁹ El Ranking Estrategia es una sistematización que realiza el Diario Estrategia al momento de publicarse los resultados trimestrales y anuales en la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS). El Ranking, clasifica las empresas según varios criterios, entre ellos: utilidad, utilidad operacional, Ebitda, utilidad no operacional, flujo de caja, endeudamiento, según grupo económico al cual pertenecen las empresas, etc. La muestra, es una selección sesgada del sistema empresarial chileno, esto ya que sólo toma las empresas que transan sus acciones en la bolsa de comercio y algunas que de manera excepcional han decidido publicar sus Estados Financieros (como el caso de la Minera Escondida). Es por tanto un sesgo hacia el aparato empresarial de mayor productividad: empresas grandes, principales generadoras del PIB que utilizan escasa mano de obra.

Banco de Datos

A partir de la metodología presentada y a la colección de información desde distintas fuentes, los resultados son:

i) Sistema Bancario

La banca tiene 25 instituciones, de las cuales, 15 explican el 98% de las utilidades. La muestra contiene 15 sociedades que emplean al 92% del total de los ocupados del sistema (puestos de trabajo directos).

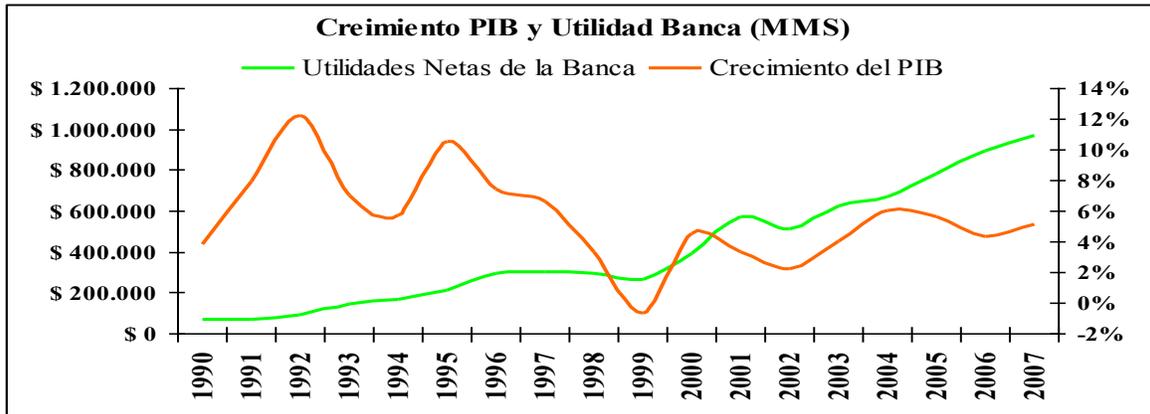
Cuadro 29: Gratificaciones la Banca 2007
Datos Sector Bancario, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Falabella	351	240.084.000	15.093.472.300	1,6%
Security	683	467.172.000	27.250.376.600	1,7%
Bice	756	517.104.000	29.226.078.000	1,8%
Santander-Chile	8.491	5.807.844.000	308.646.570.700	1,9%
De Chile	8.510	5.820.840.000	242.287.692.300	2,4%
BCI	6.244	4.270.896.000	135.375.769.900	3,2%
Corpbanca	2.799	1.914.516.000	51.049.009.900	3,8%
BBVA	2.405	1.645.020.000	31.835.454.000	5,2%
Itaú Chile	1.676	1.146.384.000	19.480.042.400	5,9%
Scotiabank	1.606	1.098.504.000	16.068.453.200	6,8%
Citibank Chile	2.585	1.768.140.000	22.174.940.400	8,0%
Del Estado de Chile	8.509	5.820.156.000	52.969.044.700	11,0%
Paris	638	436.392.000	3.145.907.400	13,9%
Penta	201	137.484.000	-508.342.800	No hay Utilidades
Ripley	561	383.724.000	-5.449.865.300	No hay Utilidades

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SBIF

El sector bancario se ha caracterizado por ser una de las industrias más prósperas de la economía chilena, mostrando sendos indicadores como lo es el aumento en las utilidades netas. Al año 2007, el sistema financiero – con la banca como su principal acervo – constituye la rama de actividad económica más preponderante para el país en términos de contribución al Producto Interno Bruto (PIB).

Gráfico 3: Crecimiento del PIB Vs. Utilidades del Sistema Financiero



Nota: MM\$ = Millones de Pesos Chilenos; Fuente: Elaboración Propia en base a Banco Central y SBIF

No obstante la bonanza alcanzada por el sistema en cuanto a utilidades, en el tema de la distribución, la banca figura al *debe*. El siguiente cuadro refleja la participación en las utilidades por parte de los trabajadores/as bajo los supuestos de esta metodología.

Se confirma que en promedio, los trabajadores y trabajadoras no reciben más de un **3,5%** de participación.

Cuadro 30: Gratificaciones la Banca 2007, Sistema Completo

Datos Sector Bancario, año 2007

Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
49.030	33.536.520.000	969.301.000.000	3,5%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SBIF

ii) Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones

La muestra incluye la totalidad de las empresas presentes en el sistema de AFP.

Cuadro 31: Gratificaciones en las AFP 2007

Datos AFP, año 2007

AFP	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Cuprum	1.149	785.916.000	30.610.894.000	2,6%
Habitat	1.182	808.488.000	38.263.009.000	2,1%
Provida	1.601	1.095.084.000	45.189.613.000	2,4%
Planvital	569	389.196.000	1.218.213.000	31,9%
Santa María*	1.010	690.840.000	6.860.489.000	10,1%
Bansander**	641	438.444.000	19.930.505.000	2,2%
Total AFP	6.152	4.207.968.000	142.072.723.000	3,0%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SAFF y SVS

* Año 2008 se fusionan Bansander y Santa María bajo el nombre de AFP Capital

**Dado que no se cuenta con el dato, se supone que la los trabajadores son los mismos del 2006

Al observar el sistema de las Administradoras de Fondos de Pensión (AFP), se puede constatar que tan sólo **Planvital** supera el 30% distribuable – dentro de los supuestos de esta metodología -. En este caso, la explicación descansa en los bajos niveles de utilidad alcanzados por la AFP en relación a las demás compañías del sistema. En efecto, si observamos las compañías líderes como **Provida** y **Cuprum**, los resultados son evidentes: *menos del 3% de participación para los trabajadores.*

Cuadro 32: Gratificaciones en las AFP 2006

Datos AFP, año 2006

AFP	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Cuprum	977	626.501.250	27.605.706.000	2,3%
Habitat	1.106	709.222.500	33.069.636.000	2,1%
Provida	1.622	1.040.107.500	44.117.220.000	2,4%
Planvital	528	338.580.000	-482.614.000	No hay Utilidades
Bansander	641	411.041.250	18.985.969.000	2,2%
Santa María	946	606.622.500	12.945.585.000	4,7%
Total AFP	5.820	3.732.075.000	136.241.502.000	2,7%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SAFF y SVS

iii) Industria Minera

En caso de la industria minera refleja con total claridad la pérdida de eficacia del instituto laboral de las gratificaciones. Bajo los supuestos de la metodología, la industria minera, logra en promedio un 0,2% de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. La cifra para el año 2006 fue del mismo orden.

Cuadro 33: Gratificaciones en las Mineras 2007

Datos Minería, año 2007

MINERA	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Anglo American Chile	2.723	1.862.532.000	886.631.590.000	0,2%
Anglo American Sur*	s/i		684.191.593.134	
Anglo American Norte*	s/i		202.176.258.712	
Minera Escondida	3.099	2.119.716.000	3.213.368.700.000	0,1%
Pucobre	462	316.008.000	73.170.878.560	0,4%
Cerro Colorado	820	560.880.000	203.560.222.181	0,3%
Collahuasi	1.360	930.240.000	953.455.503.000	0,1%
Mantos de Oro	480	328.320.000	57.385.275.102	0,6%
Xstrata Lomas Bayas	500	342.000.000	133.312.400.260	0,3%
Carmen de Andacollo**	310	212.040.000	41.809.937.607	0,5%
Candelaria	1.061	725.724.000	350.824.692.669	0,2%
Minera Zaldívar	752	514.368.000	348.639.646.848	0,1%
Codelco	18.211	12.456.324.000	1.557.806.478.930	0,8%
El Tesoro	458	313.272.000	177.384.312.170	0,2%
Los Pelambres	645	441.180.000	909.825.078.240	0,05%
Meridian	240	164.160.000	63.524.552.045	0,3%
Michilla	444	303.696.000	66.262.257.750	0,5%
El Abra	886	606.024.000	322.668.932.750	0,2%
Quebrada Blanca	673	460.332.000	153.369.122.299	0,3%
Total Minería	33.124	22.656.816.000	9.512.999.580.411	0,2%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SVS y Memorias Empresas

* La cifra de empleo no distingue entre personal directo y contratista

**De un total de 430 trabajadores, 310 cuentan con contrato indefinido

Cuadro 34: Gratificaciones en las Mineras 2006

Datos Empresas Gran Minería, año 2006

Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
32.521	20.854.091.250	9.667.700.320.000	0,2%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por Memoria Consejo Minero 2006

iv) Industria de las Sanitarias

En caso de la industria Sanitaria los resultados no mejoran. La participación de los trabajadores en las utilidades de los principales operadores es bajísima (0,8% en el caso de Aguas Andinas). En el sistema completo la participación alcanza el 1,5%.

Cuadro 35: Gratificaciones en las Sanitarias 2007

Datos Sector Sanitarias, año 2007

Sanitaria	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
AGUAS ANDINAS	1.106	756.504.000	97.058.999.000	0,8%
ESSBIO	875	598.500.000	20.408.076.000	2,9%
ESVAL	378	258.552.000	22.455.445.000	1,2%
AGUAS NUEVO SUR MAULE	237	162.108.000	7.582.219.000	2,1%
AGUAS ARAUCANIA	374	255.816.000	4.780.871.000	5,4%
SMAPA	234	160.056.000	4.973.152.000	3,2%
ESSAL	328	224.352.000	7.875.211.000	2,8%
AGUAS DEL VALLE	163	111.492.000	5.964.524.000	1,9%
AGUAS DE ANTOFAGASTA	263	179.892.000	14.186.539.000	1,3%
AGUAS DEL ALTIPLANO	180	123.120.000	8.020.910.000	1,5%
AGUAS CORDILLERA	153	104.652.000	16.368.745.000	0,6%
AGUAS CHAÑAR	152	103.968.000	3.474.317.000	3,0%
AGUAS MAGALLANES	102	69.768.000	3.792.837.000	1,8%
AGUAS DECIMA	63	43.092.000	1.819.456.000	2,4%
AGUAS PATAGONIA DE AYSÉN	86	58.824.000	903.820.000	6,5%
SERVICOMUNAL	16	10.944.000	479.097.000	2,3%
AGUAS MANQUEHUE	24	16.416.000	2.236.679.000	0,7%
SERVILAMPA	11	7.524.000	-122.507.000	No hay Utilidades
AGUAS LOS DOMINICOS	8	5.472.000	1.049.097.000	0,5%
COOPAGUA	63	43.092.000	75.142.000	57,3%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SISS

Cuadro 36: Gratificaciones en las Sanitarias, Resumen 2007

Datos Empresas Sanitarias, año 2007

Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
4.816	3.294.144.000	223.382.629.000	1,5%

Fuente: Departamento de Estudios Mintrab con datos entregados por SISS

v) *Empresas Forestales*

En caso de la industria forestal, existen tan sólo tres empresas con estados financieros abiertos. Las tres tienen la particularidad de ser corporaciones transnacionales. Al observar los resultados nuevamente, existe un porcentaje mínimo de participación en las utilidades por parte de los trabajadores.

**Cuadro 37: Gratificaciones en las Forestales
Datos Empresas Forestales, Año 2007**

Empresa	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Celulosa Arauco S.A	7.899	5.402.916.000	345.669.000.000	1,6%
CMPC S.A	11.919	8.152.596.000	249.370.100.000	3,3%
Masisa S.A	5.234	3.580.056.000	20.529.000.000	17,4%

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

vi) *Empresas del sector Electricidad y Gas*

En el caso de las empresas vinculadas a los sectores Electricidad y Agua, tampoco se observa una tendencia distinta. Ninguna de ellas presenta un porcentaje de participación de las utilidades superior al 10%, y el promedio, para el caso de las empresas seleccionadas no sobrepasa el 4%.

**Cuadro 38: Gratificaciones Electricidad y Gas
Datos Sector Electricidad y Gas, año 2007**

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Chilectra S.A.	728	497.952.000	23.796.100.000	2,1%
Edelnor S.A.	234	160.056.000	28.047.800.000	0,6%
Endesa S.A.	1.769	1.209.996.000	15.886.200.000	7,6%
Transec S.A.	371	253.764.000	81.601.944.000	0,3%
Chilquinta Energía S.A.	416	284.544.000	7.132.900.000	4,0%
AES Gener S.A.	827	565.668.000	19.237.400.000	2,9%
Metrogas S.A.	680	465.120.000	4.979.500.000	9,3%
Gasco S.A.	1.862	1.273.608.000	26.701.000.000	4,8%
CGE Distribución	773	528.732.000	38.516.800.000	1,4%
Sociedad Austral de Electricidad S.A (SAESA)	458	313.272.000	10.680.920.000	2,9%

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

vii) Industria Alimenticia

La industria alimenticia (sin incluir pesca y salmonicultura), si bien exhibe porcentajes de participación en las utilidades mayores a los demás sectores presentados, salvo casos excepcionales, en promedio, no supera el 10%. Por ejemplo, Watt' S.A., el año 2006 obtiene utilidades de casi \$18 mil millones⁵⁰, por tanto, en un año de mayor crecimiento registra un porcentaje de participación de utilidades inferior al 7%.

Cuadro 39: Gratificaciones Industrias Alimenticias
Datos Sector Alimentación, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Soprole S.A.	1.794	1.227.096.000	23.796.100.000	5,2%
Coca Cola Embonor S.A.	2.516	1.720.944.000	28.047.800.000	6,1%
Embotelladoras Coca Cola Polar S.A.	2.313	1.582.092.000	15.886.200.000	10,0%
Embotelladora Andina S.A.	5.686	3.889.224.000	81.601.944.000	4,8%
Watt's S.A.	1.752	1.198.368.000	7.132.900.000	16,8%
Industrias Alimenticias Carozzi S.A.	9.322	6.376.248.000	19.237.400.000	33,1%
Iansa S.A.	523	357.732.000	4.979.500.000	7,2%
CCU S.A.	4.632	3.168.288.000	79.199.200.000	4,0%
IPAL S.A.	2.690	1.839.960.000	3.002.000.000	61,3%
Jugos Concentrados S.A.	233	159.372.000	-2.710.574.360	No hay Utilidades

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

viii) Empresas Industria Pesquera y Acuícola

La industria pesquera exhibe bajos niveles de participación en las utilidades por parte de los trabajadores, mientras las empresas vinculadas al sector acuícola (principalmente salmonicultura) tales como Aqua Chile, Multiexport e Invertec, presentan niveles superiores de participación. No obstante, si se observan las cifras del año 2006, el cual fue un año de mayor crecimiento para las empresas salmoneras, se constata que los niveles de participación en las utilidades convergen a los valores promedio.

Por ejemplo, Invertec Pesquera Mar de Chiloé S.A., obtuvo utilidades cercanas a los \$8 mil millones durante el año 2006⁵¹, por tanto el porcentaje de participación en las utilidades se sitúa por debajo el 20%. Igual situación se observó para la empresa Multiexport Foods S.A., la cual, en el mismo período, alcanzó utilidades en torno a los \$20 mil millones (US\$ 38 millones)⁵², y por tanto el porcentaje de utilidades a repartir no superó el 6%.

⁵⁰ De acuerdo a datos entregados por la Superintendencia de Valores y Seguros

⁵¹ Ibid

⁵² Ibid

Cuadro 40: Gratificaciones Industria Pesquera y Acuícola

Datos Sector Pesca y Acuicultura, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Empresas Aqua Chile S.A.	6.553	4.482.252.000	7.974.580.140	56,2%
Multiexport Foods S.A.	1.868	1.277.712.000	8.458.789.300	15,1%
Invertec Pesquera Mar de Chiloé S.A.	2.065	1.412.460.000	3.176.617.600	44,5%
Pesquera Coloso S.A.	1.146	783.864.000	9.163.600.000	8,6%
Empresas Yadrán (Pesquera Yadrán S.A.)	648	443.232.000	242.287.692.300	0,2%
Pesquera Itata S.A.	374	255.816.000	51.049.009.900	0,5%
Pesquera Iquique-Guanaye S.A.	295	201.780.000	31.835.454.000	0,6%
Corpesca S.A.	1.751	1.197.684.000	19.480.042.400	6,1%

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

ix) Empresas Industria Telefónica

En el sector telefónico, salvo la compañía Telefónica S.A., también se observan bajos niveles de participación en las utilidades por parte de los trabajadores, de acuerdo a la metodología utilizada en esta investigación. Sin embargo, la realidad del año 2006 para esta empresa de capitales españoles, coloca en evidencia claramente que en años con mayor prosperidad el pago de gratificaciones continúa siendo un esquema que en general no presenta distribución de utilidades por sobre el 10% para los empleados de una empresa. Específicamente, se constata que el 2006, las utilidades financieras de Telefónica S.A. superaron los \$25 mil millones y dado que contaba con 3.660 trabajadores⁵³, se registra una participación en las utilidades levemente inferior a los dos dígitos.

Cuadro 41: Gratificaciones Industria Telefónica

Datos Sector Telefonía, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Telefónica S.A.	4.291	2.935.044.000	10.856.100.000	27,0%
Entel S.A.	4.681	3.201.804.000	131.038.000.000	2,4%
Telsur S.A.	808	552.672.000	6.211.000.000	8,9%
Telmex Corp S.A.	693	474.012.000	-1.965.644.000	No hay Utilidades

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

⁵³ De acuerdo a la Memoria Corporativa de Telefónica S.A., año 2006.

x) Empresas Industria Cementera

La industria del cemento también presenta un bajo porcentaje de participación por parte de los trabajadores en las utilidades generadas por las tres principales empresas que compiten en esta industria, con excepción de Cementos Bio Bío S.A. que sobrepasa el 10%. No obstante, la realidad del año 2006 para esta empresa, nuevamente coloca en evidencia que en años con mayor prosperidad el pago de gratificaciones continúa siendo un esquema que en general no presenta distribución de utilidades por sobre el 10% para los empleados de una empresa. Específicamente, se constata que el 2006, las utilidades financieras de Cementos Bio Bío superaron los \$51 mil millones y dado que contaba con 4.881 trabajadores⁵⁴, se registra una participación en las utilidades inferior al 7%.

Cuadro 42: Gratificaciones Industria Cementera

Datos Sector Cementos, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Lafarge Chile S.A. (Melón)	1.058	723.672.000	15.015.000.000	4,8%
Cementos Polpaico S.A.	1.086	742.824.000	12.141.400.000	6,1%
Cemento Bío Bío S.A.	5.310	3.632.040.000	20.087.200.000	18,1%

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

xi) Empresas del Negocio de la Salud

El negocio de la salud exhibe mayor porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades generadas por las empresas, de acuerdo a la metodología utilizada en esta investigación. Se trata de un sector que presenta personal con mayor nivel de calificación. Sin embargo, en el caso de las Isapres, en donde participan trabajadores con menor calificación, los porcentajes de participación son más bajos y se acercan a los niveles promedios de las empresas pertenecientes a los distintos sectores económicos. Isapre Banmédica por ejemplo, durante el año 2006 (de acuerdo a los datos entregados por la superintendencia de Salud), obtiene utilidades aproximadas de \$11 mil millones, por tanto su porcentaje de participación bordea el 10%.

⁵⁴ De acuerdo a la Memoria Corporativa de Cementos Bio Bío S.A., año 2006.

Cuadro 41: Gratificaciones Sector Salud

Datos Sector Salud, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Isapre Banmédica	1.920	1.313.280.000	7.798.000.000	16,8%
Isapre Vida Tres	448	306.432.000	6.652.000.000	4,6%
Clínica Santa María	1.194	816.696.000	6.642.000.000	12,3%
Clínica Dávila	1.830	1.251.720.000	5.235.000.000	23,9%
Help	1.338	915.192.000	3.154.000.000	29,0%
Vida Integra	1.537	1.051.308.000	1.002.000.000	104,9%
Clínica Vespucio	440	300.960.000	310.000.000	97,1%

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

xii) Empresas del Industria del Retail

La industria del retail exhibe mayor porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades generadas por las empresas, de acuerdo a la metodología utilizada en esta investigación. Se trata de un sector que presenta personal con mayor nivel de calificación. Sin embargo, se detectan una serie de situaciones que es necesario detallar. En el caso de Ripley Chile, en donde los niveles de participación durante el año 2007 supera el 100%, es pertinente tomar otro año, para constatar si se trata de una situación estructural o de un caso puntual. Específicamente, de acuerdo a los datos del año 2006, las utilidades llegaron a los \$38 mil millones y los empleados alcanzaron a 14.337, por tanto, la participación en las utilidades fue de un 25% aproximadamente.

Cuadro 42: Gratificaciones Empresas del Retail

Datos Sector Retail, año 2007

Banco	Empleo	Pago Gratificaciones (\$)	Utilidades (\$)	Participación Utilidades
Empresas La Polar S.A.	7.455	5.099.220.000	33.573.000.000	15,2%
Distribución y Servicios D & S S.A.	34.671	23.714.964.000	52.680.923.000	45,0%
Cencosud*	87.723	60.002.532.000	210.114.000.000	28,6%
S.A.C.I. Falabella*	59.444	40.659.696.000	217.089.859.000	18,7%
Ripley Chile S.A.	14.319	9.794.196.000	37.796.164.000	25,9%
Empresas Hites S.A.	3.728	2.549.952.000	3.572.670.000	71,4%
Farmacias Ahumada (Fasa Corp S.A)**	12.384	8.470.656.000	7.410.000.000	114,3%
Bata Chile S.A.	2.132	1.458.288.000	-9.572.206.000	No hay Utilidades

Fuente: Elaboración propia en base a memorias corporativas e información SVS, año 2007

* No se logra determinar el número de trabajadores que trabajan en Chile

** No se logra determinar el % de utilidades vinculadas al negocio que en Chile, por tanto se utilizan datos totales

En el caso de Farmacias Ahumada, a pesar de presentar un elevado porcentaje de participación en las utilidades de acuerdo a la metodología estándar utilizada en este estudio, en la práctica, esta empresa no ha entregado gratificaciones a sus trabajadores en

Chile en los últimos años, ya que ha no ha registrado “utilidad líquida” (renta líquida imponible menos 10% de capital propio).

A modo de conclusión (relativo a los cuadros por sector)

Se confirma el hecho que en Chile las empresas – por lo general – reparten hacia sus trabajadores tan solo una mínima parte de sus ganancias.

Ciertos sectores, no obstante, exhiben resultados poco robustos. Esto se debe a una serie de limitantes que debe asumir el desarrollo metodológico aquí presentado, a recordar: se trata de utilidades finales (no contemplando la real medida de ganancia, que como ha destacado el artículo, debe ser el EBITDA), hay un problema real efectivo con el concepto de empresa que queda patente en el caso del retail. En este caso, la metodología arroja que se trataría de uno de los sectores en los cuales más se comparten las ganancias, sin embargo, en la práctica eso no es así, como se planteó – también – empresas como Farmacias Ahumada son explícitas al momento de informar a sus organizaciones sindicales que a pesar de haber ganancias contables no habrá derecho a gratificación legal ya que la utilidad líquida es negativa (a causa de los sendos niveles de activo fijo y de la elevada depreciación). En el caso de otras empresas paradigmáticas del retail, tales como Cencosud, el concepto de empresa agrega un factor altamente contaminante a la metodología; en efecto, el modelo Cencosud, separa notoriamente, la explotación comercial del negocio de la administración, por tanto, los \$210 mil millones que exhibe como utilidades, se relacionan – en la práctica y ante las instituciones competentes de fiscalización – con una empresa que tiene una dotación mínima de mano de obra directamente contratada. El grueso de los empleados/as se encuentra repartido entre múltiples razones sociales, que en esta investigación hemos llamado “contratadoras⁵⁵”. Lamentablemente, lo que sucede con este holding de empresas, en el sector del retail no es una excepción, es una generalidad. Es por ello que se advierte que los resultados exhibidos para dicho sector son espurios.

⁵⁵ Para diferenciarlas de las razones sociales “contribuyentes”, que son las que se quedan con las ganancias del negocio y contribuyen con el Estado vía impuestos a la renta.

V. – Recomendaciones de Política Pública

En base al presente documento de investigación se plantea absolutamente necesaria **una profunda reforma al sistema de participación en las utilidades, también llamado sistema de gratificaciones.**

El siguiente apartado señala 10 recomendaciones en pos de perfeccionar el actual sistema.

Se comienza por listar los aspectos centrales a ser considerados en el mejoramiento de la norma. Posterior a ello se profundizará en c/u de ellos.

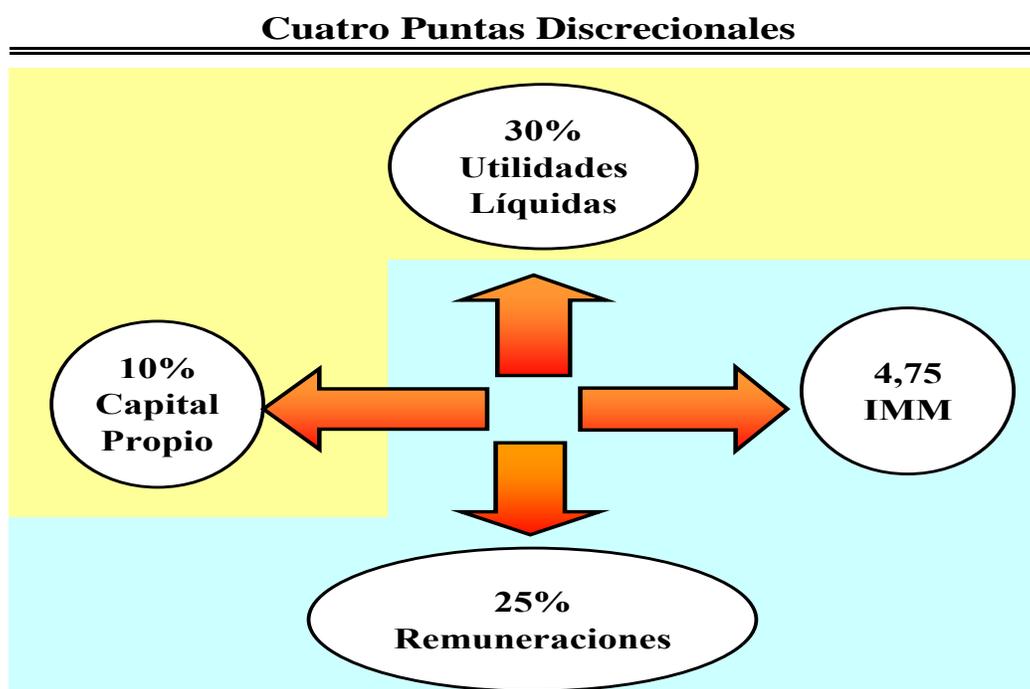
Ciertamente, en estas 10 recomendaciones existen cambios “profundos” y otros no tanto; en este último grupo están – tal vez – las opciones más concretas y simples de llevar a cabo, pero no por ello las más correctoras. Se enfatiza pues, la necesidad de comprender cuales son los alcances de c/u de las recomendaciones, qué se consigue y qué no se consigue.

Cuadro 43: Listado de consideraciones a tener en cuenta en la reforma al sistema de gratificaciones de Chile

N°	Aspectos Centrales a ser contemplados en el perfeccionamiento del sistema de gratificaciones en Chile	Artículo del Código del Trabajo sobre el cual se actúa
1	Concepto de Empresa	Artículo 3°
2	Concepto de Ganancia	Artículo 48°
3	Capital Propio	Artículo 48°
4	Cantidad de ingresos mínimos mensuales a distribuir	Artículo 50°
5	Tope en el número de ingresos mínimos	Artículo 50°
6	Heterogeneidad en las estructuras productivas, diferenciación según tamaño de empresa	Transversal
7	Veinticinco por ciento de las remuneraciones	Artículo 50°
8	Treinta por ciento de las utilidades líquidas	Artículo 47°
9	Cambio completo del sistema, implementación de modelo a la brasilera, asegurando pisos mínimos en negociación colectiva y sindicalización	Transversal
10	Frecuencia de pago	Transversal

Dentro de los llamados cambios “no tan profundos” se encuentran aquellos relativos a los aspectos discrecionales que se hacen patentes en la actual normativa vigente; ellos son: 30% de las utilidades líquidas, 10% del capital propio, 4,75 ingresos mínimos y 25% de las remuneraciones. ¿Porqué utilizar dichos números?, ¿Cuál es la justificación de ello?

**Figura 11:
Potencial de Cambio en Números Estructurales**



Las cuatro puntas discrecionales son en los hechos, una de las críticas “sumergidas” del actual sistema, no se profundiza mucho en ellas, sin embargo, ante un sistema que tiene más de 80 años, parece razonable darle una vuelta. La figura muestra el área “amarilla” que acoge el artículo 47º, en tanto que el área “celestes” (zona inferior) se encarga del artículo 50º.

En la senda hacia el perfeccionamiento del sistema de gratificaciones, una alternativa es modificar dichos componentes.

La dirección lógica de los cambios debiese ser: Aumentar el 30%, Aumentar el 25%, Aumentar los 4,75, Disminuir el 10%.

A continuación se detallan las 10 recomendaciones anteriormente listadas, indicando en cada caso los objetivos que busca, la gradualidad de modificación propuesta, los requerimientos necesarios y finalmente los aspectos que no corrige.

Recomendación 1: Modificar el Concepto de Empresa

Cuadro 44: Recomendación de cambio número 1

Recomendación	Modificar Concepto de Empresa
Artículo sobre el que actúa	Impacta directa e indirectamente sobre todos los artículos que norma el Sistema de Gratificación en Chile.
Medida	Para efectos del cálculo de gratificaciones y de otras obligaciones laborales, no podrá existir la figura del empleador "sin ventas": Es decir, la empresa que contrata, deberá regirse (para todos los efectos de participación en las utilidades) por los Estados Financieros de la empresa que explota el negocio comercial. Al mismo tiempo, en caso de existir subcontratación vinculado al giro de la empresa mandante, se gratificará a los trabajadores subcontratados de acuerdo a las utilidades generadas por la empresa mandante o principal.
Objetivos	El concepto de empresa juega un rol clave como factor explicativo en la pérdida de eficacia de los artículos del Código del Trabajo que norman el sistema de gratificaciones en Chile. Sin una legislación clara y moderna que esté en sintonía con los cambios de la economía, cualquier modificación en el sistema de gratificaciones puede resultar estéril ante la presencia de un concepto de empresa confuso. Por ello, el principal objetivo de esta medida es asegurar la eficacia de la norma.
	Adicionalmente, esta medida intenta evitar la separación explícita entre administración y explotación del negocio.
	También se consigue inyectar mayor nivel de transparencia al sistema de gratificaciones (corrigiendo la distorsión del "Empleador sin Ventas"), de acuerdo a las recomendaciones de los informes internacionales PEPPER.
Gradualidad	Programable, de acuerdo a las modificaciones que se realicen
Se requiere	Modificar el Artículo 3º del Código del Trabajo y elaborar un registro oficial de empresas catalogadas como "empleadores sin ventas", y/o filiales de holdings empresariales que sólo contratan personal.
	Agregar dentro de las responsabilidades solidarias de una empresa principal, el pago de gratificaciones de los trabajadores subcontratados, en caso de que se subcontrate actividades relacionadas con el giro de la empresa.
	Definir, qué se entiende por "giro de la empresa"
No corrige	Esta medida no resuelve la crítica sobre la desnaturalización del pago de gratificaciones en Chile, en la medida que ha sido asumido por las empresas más como un costo fijo que como un mecanismo variable.
	No resuelve el efecto "distintas bases de cálculos" que se utilizan para determinar la participación de las utilidades de los dueños de las empresas y los trabajadores (bases financieras v/s bases tributarias).
	No modifica el efecto "Renta Líquida Imponible".
	No modifica el efecto "Capital Propio".

Recomendación 2: Precisar el Concepto de Ganancia

Cuadro 45: Recomendación de cambio número 2

Título de la Acción	Refinar concepto de Ganancia, Eliminar Efecto Renta Líquida Imponible
Artículo sobre el cual se actúa	Artículo 48°
Medida	Para efectos de obtener la base de cálculo para las gratificaciones. Se entenderá por utilidad la RLI si y sólo si, ésta es mayor que la utilidad antes de interese, impuestos, depreciación y amortización, el también llamado EBITDA. En caso de ser menor, se respetará la mayor.
Objetivos	Aumenta la base de cálculo para efectos de gratificaciones
	Corrige la distorsión "Efecto Renta Líquida Imponible"
	Establece semejanzas en las bases de cálculo, tanto para los dueños del capital como para los trabajadores/as
Gradualidad	De inmediato, una vez definido el registro de valores EBITDA
Se requiere	Llevar un Registro oficial de utilidades/pérdidas con bases financieras.
No corrige	Incompatibilidad Concepto de Empresa. El problema del empleador "sin ventas" persiste.
	Efecto "Capital Propio"

Recomendación 3: Eliminar el capital propio

Cuadro 46: Recomendación de cambio número 3

Título de la Acción	Eliminar el Capital Propio, Anula Efecto Capital Propio
Artículo sobre el cual se actúa	Artículo 47° y Artículo 48°
Medida	Se elimina el concepto de capital propio del algoritmo de cálculo para determinar la utilidad líquida
Objetivos	Permite obtener una mayor base de cálculo para el cálculo de las gratificaciones
	Corrige en un 100% las distorsiones asociadas al efecto "Capital Propio"
	Apunta al objetivo de redistribuir ingresos.
	Transparenta parcialmente los cálculos involucrados en la determinación de las gratificaciones (Principios de la Comisión EU-Pepper Report, Principio 3)
Gradualidad	Se puede partir modificando el % de Capital Propio (disminuir el 10%), en este caso se corrige sólo parcialmente el "Efecto Capital Propio" (ECP)
Se requiere	-----
No corrige	Efecto "distintas bases de cálculos" para la participación de los dueños (bases financieras versus bases tributarias)
	Efecto Renta "Líquida Imponible"
	Incompatibilidad Concepto de Empresa

Recomendación 4: Modificar el tope de los 4,75 IMM

Cuadro 47: Recomendación de cambio número 4

Recomendación	Modificar Tope de 4,75 IMM
Artículo sobre el que actúa	Artículo 50°
Medida	Aumentar el Tope Máximo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
Objetivos	El principal objetivo de esta medida es aumentar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en la medida que la mayoría de las compañías utilizan el artículo 50° del Código del Trabajo para pagar las gratificaciones. Los trabajadores beneficiados principalmente, corresponden a aquellos en que el 25% de sus remuneraciones supera los 4,75 IMM divididos en 12 meses, vale decir, (y considerando un IMM de \$159.000, el cual fue válido hasta el 1 de julio de 2009) aquellas personas que tienen una remuneración bruta mensual superior a \$251.750.
Gradualidad	Se puede aplicar gradualmente en un período de 3 años.
Se requiere	Definir el nuevo tope. Una propuesta sería un tope de 6 IMM, el cual podría incrementarse a 5,25 IMM en el primer año, 5,75 IMM en el segundo año, hasta completar los 6 IMM al término del tercer período.
No corrige	Esta medida no resuelve la crítica sobre la desnaturalización del pago de gratificaciones en Chile, en la medida que ha sido asumido por las empresas más como un costo fijo que como un mecanismo variable.
	No resuelve el efecto "distintas bases de cálculos" que se utilizan para determinar la participación de las utilidades de los dueños de las empresas y los trabajadores (bases financieras v/s bases tributarias).
	No modifica el efecto "Renta Líquida Imponible".
	No modifica las incompatibilidades y las dificultades que presenta el actual concepto de empresa al sistema de gratificaciones.
	No modifica el efecto "Capital Propio".

Recomendación 5: Eliminar el tope de los 4,75 IMM

Cuadro 48: Recomendación de cambio número 5

Recomendación	Modificar Tope Máximo de 4,75 IMM
Artículo sobre el que actúa	Artículo 50°
Medida	Eliminar el Tope Máximo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
Objetivos*	El principal objetivo de esta medida es aumentar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en la medida que la mayoría de las compañías utilizan el artículo 50° del Código del Trabajo para pagar las gratificaciones. Los trabajadores beneficiados principalmente, corresponden a aquellos en que el 25% de sus remuneraciones supera los 4,75 IMM divididos en 12 meses, vale decir, (y considerando un IMM de \$159.000, el cual fue válido hasta el 1 de julio de 2009) aquellas personas que tienen una remuneración bruta mensual superior a \$251.750. La diferencia con la medida que sólo legisla sobre el aumento del tope máximo, es que se pagaría un 25% de las remuneraciones por gratificaciones sin tope, vale decir, mientras mayor es la remuneración de una persona, más gratificación recibe. De esta forma, un trabajador o trabajadora que recibe una remuneración de \$300.000, se le pagará \$75.000 mensuales (equivalente al 25%) y una persona que recibe una remuneración de \$1 millón, se le pagará \$250.000 mensuales por concepto de gratificación.
Gradualidad	Se puede aplicar gradualmente en un período de 3 años.
Se requiere	Definir la escala de reajustes. En un primer año se puede aplicar a todos las personas que tengan una remuneración entre \$250.000 y \$500.000; en un segundo año se puede aplicar a aquellos trabajadores que tienen una remuneración entre \$500.000 y \$800.000 y el tercer año se aplica al tramo de trabajadores que reporte remuneraciones por sobre los \$800.000.
No corrige	No ayudará necesariamente a revertir los problemas de desigualdad de ingresos que presenta Chile, en la medida que quienes mayor remuneración tienen, mayor gratificación recibirán.
	Esta medida no resuelve la crítica sobre la desnaturalización del pago de gratificaciones en Chile, en la medida que ha sido asumido por las empresas más como un costo fijo que como un mecanismo variable.
	No resuelve el efecto "distintas bases de cálculos" que se utilizan para determinar la participación de las utilidades de los dueños de las empresas y los trabajadores (bases financieras v/s bases tributarias).
	No modifica el efecto "Renta Líquida Imponible".
	No modifica las incompatibilidades y las dificultades que presenta el actual concepto de empresa al sistema de gratificaciones.
	No modifica el efecto "Capital Propio".

* No obstante, esta medida podría generar incentivos para que las empresas posteriormente comenzaran a utilizar el Artículo 47° para pagar gratificaciones, en la medida que la definición de "utilidad líquida, no fuese modificado y continuara presentando los mismos inconvenientes mencionados en esta investigación.

Recomendación 6: Sistema de Gratificaciones según tamaño de empresa

Cuadro 49: Recomendación de cambio número 6

Recomendación	Sistema de Gratificaciones según tamaño de empresa
Artículo sobre el que actúa	Artículo 50° y otros artículos eventualmente
Medida	Diseñar un sistema de Gratificaciones de acuerdo al tamaño de cada empresa. Un ejemplo de modificación, podría ser diferenciar el tope de 4,75 IMM según el número de trabajadores o el nivel de ventas que tiene una empresa
Objetivos	El principal objetivo de esta medida es reconocer la Heterogeneidad Productiva que existe en Chile, distinguiendo claramente entre las compañías y sectores que presentan distinto nivel de productividad. De esta forma se concibe un tratamiento diferenciado para las empresas de menor tamaño, las cuales generan el mayor porcentaje de empleos a nivel nacional.
	Adicionalmente, es posible aumentar la participación de los trabajadores en las utilidades de aquellas empresas que pertenecen a los sectores más productivos y donde se ubican las empresas de mayor tamaño
Gradualidad	Se puede aplicar gradualmente en un período de 3 años.
Se requiere	Definir lo que se entiende por empresa de menor tamaño de acuerdo al número de trabajadores o al nivel de ventas generadas. Sin embargo, si no se corrige el concepto de empresa, esta medida puede tener un impacto limitado, dado que actualmente muchos holdings empresariales utilizan la estrategia de la multiplicidad de razones sociales para contratar a sus trabajadores y por tanto se detectan pequeñas y medianas empresas (si consideramos el número de trabajadores como variable crítica) en los sectores pujantes de la economía y como parte de grandes holding, ó, por otro lado, se detectan empresas que contratan gran número de trabajadores y que no registran ventas ni utilidades, ya que se utilizan otras razones sociales para explotar el negocio y/o capturar las rentas.
	Definir el tope máximo diferenciado. Por ejemplo, en un primer año se mantendría los 4,75 IMM para las empresas de menor tamaño (menor productividad), y se establecerían tramos de 5, 5,25, 5,5 y 5,75 IMM para segmentos de empresas que registren mayores ventas por ejemplo de acuerdo a tramos consensuados, llegando a 5 tipos de empresas. En un segundo año, los valores topes, podrían subir a 5,25, 5,75, 6 y 6,25 IMM, manteniendo los 4,75 IMM para el primer grupo de empresa. Y en un tercer año se podrían subir los topes a 5,75, 6,25, 6,5 y 6,75 IMM respectivamente.
No corrige	Esta medida no resuelve la crítica sobre la desnaturalización del pago de gratificaciones en Chile, en la medida que ha sido asumido por las empresas más como un costo fijo que como un mecanismo variable.
	No resuelve el efecto "distintas bases de cálculos" que se utilizan para determinar la participación de las utilidades de los dueños de las empresas y los trabajadores (bases financieras v/s bases tributarias). Si se modifican las bases de cálculo para las empresas de menor tamaño, podría corregir parcialmente este efecto.
	No modifica el efecto "Renta Líquida Imponible".
	No modifica las incompatibilidades y las dificultades que presenta el actual concepto de empresa al sistema de gratificaciones.
	No modifica el efecto "Capital Propio".

Recomendación 7: Aumentar el 25% de las remuneraciones

Cuadro 50: Recomendación de cambio número 7

Título de la Acción	Aumentar el 25% de las Remuneraciones
Artículo sobre el cual se actúa	Artículo 50°
Medida	Aumentar el % de remuneraciones y Diferenciar por tamaño de empresa
Objetivos	Aumenta el monto de las participaciones financieras
	Adhiere las recomendaciones PEPPER respecto a universalidad en las medidas de participación, esto en la medida que las empresas corrijan esquemas excluyentes destinados solo para ejecutivos (producidos a raíz de la "baja" gratificación alcanzada con el 25%).
	Reconoce heterogeneidad productiva en la economía empresarial (esto si se combina con diferencias según tamaño de empresa).
Gradualidad	Se puede programar un aumento graduado en el tiempo.
Se requiere	Realizar estudio que determine el nivel óptimo de porcentaje de remuneraciones a utilizar para materia de participación de utilidades. Ello atendiendo al nuevo paradigma empresarial.
No corrige	Efecto "distintas bases de cálculos" para la participación de los dueños (bases financieras versus bases tributarias)
	Efecto Renta Líquida Imponible
	Incompatibilidad Concepto de Empresa
	Efecto Capital Propio

Recomendación 8: Aumentar el % de utilidades líquidas a repartir

Cuadro 51: Recomendación de cambio número 8

Acción	Aumentar el % de utilidades líquidas a participar por los trabajadores
Artículo sobre el cual se actúa	Artículo 47°
Medida	Aumenta el % de utilidad líquida a repartir
Objetivos	Aumenta la proporción de utilidades líquidas en posesión del factor trabajo
	Apunta al objetivo de redistribuir ingresos
	Apunta a mejorar la participación de los trabajadores disminuyendo el riesgo innecesario producto de errores de otra fuente: RLI. (Principios de la Comisión EU-Pepper Report, Principio 6)
Gradualidad	Se puede programar un aumento graduado en el tiempo.
No corrige	Efecto "distintas bases de cálculos" para la participación de los dueños (bases financieras versus bases tributarias)
	Efecto "Renta Líquida Imponible"
	Incompatibilidad Concepto de Empresa
	Efecto "Capital Propio"

Recomendación 9: Sistema se determina al interior de cada empresa

Cuadro 52: Recomendación de cambio número 9

Recomendación	Que el esquema de pago de gratificaciones se determine al interior de cada empresa
Artículo sobre el que actúa	Actualmente, existe la posibilidad de establecer mecanismos particulares para pagar las gratificaciones (gratificación convencional), siempre y cuando la distribución de recursos sea mayor a los mínimos establecidos por ley. Por tanto no afectaría ningún artículo del Código del Trabajo.
Medida	A semejanza del modelo brasileño, se propone que la participación en las ganancias o resultados será objeto de negociación entre la empresas y sus empleados
Objetivos	Fortalecer el Diálogo Social
	Reconocer que existen realidades distintas de acuerdo a las particularidades que existan en cada empresa y por ello se pueden determinar esquemas diferenciados en el pago de gratificaciones.
	Podría recuperar el sentido genuino del sistema de gratificaciones, en la medida que vuelva a ser un pago de carácter variable, no mensual y objeto de negociación entre las partes.
Gradualidad	Aplicable gradualmente en aquellas empresas en donde los trabajadores alcancen niveles de sindicalización superior al 50% y cobertura mayoritaria en los procesos de negociación colectiva.
Se requiere	Fortalecimiento de los sindicatos y legislar sobre la Negociación Colectiva en Chile. En la medida que existan sindicatos fuertes y representativos y que los procesos de negociación colectiva eliminen las asimetrías de poder (información financiera pertinente y a tiempo para negociar, reemplazo de trabajadores en huelga, etc.) que se presentan actualmente.
	Conservar los pisos mínimos establecidos por ley actualmente en materia de gratificaciones.
No corrige	No resuelve completamente el efecto "distintas bases de cálculos" que se utilizan para determinar la participación de las utilidades de los dueños de las empresas y los trabajadores (bases financieras v/s bases tributarias). Quizás esto, también podría ser objeto de la negociación
	No modifica el efecto "Renta Líquida Imponible". A no ser que se modifique en el proceso de negociación
	No modifica el efecto "Capital Propio". A no ser que se modifique en el proceso de negociación

Recomendación 10: Periodicidad en el pago

Cuadro 53: Recomendación de cambio número 10

Acción	Aumentar la periodicidad en el pago de las gratificaciones
Artículo sobre el cual se actúa	Artículo 47° y 50°, transversalmente
Medida	El pago de las gratificaciones será trimestral, semestral o anual, en ningún caso mensual
Objetivos	Establece diferencias entre salario y participación
	El cambio en la estructura de remuneraciones, producto de la medida, potencialmente puede causar un aumento en los salarios (efecto reparador)
	Elimina la práctica de mensualizar el pago de las gratificaciones (más del 80% de las empresas así lo hacen)
Gradualidad	De inmediato
No corrige	Efecto "distintas bases de cálculos" para la participación de los dueños (bases financieras versus bases tributarias)
	Efecto "Renta Líquida Imponible"
	Incompatibilidad Concepto de Empresa
	Efecto "Capital Propio"

VI. – Conclusiones

La presente investigación ha demostrado con datos empíricos la necesidad de un profundo ajuste estructural en el sistema de participación de las utilidades empresariales.

De una parte, se develan sendas falencias arraigadas en el uso de una fórmula preestablecida, fácil de “esquivar”. Este hecho – mundialmente problematizado - ya lo advertía la comunidad internacional (PEPPER 1991).

Otro aspecto que llama la atención, surge al realizar un recorrido histórico y evolutivo de las normas referidas a participación en las utilidades. La investigación demuestra que más allá de cambios de redacción, no ha existido ninguna reforma sustantiva al sistema, en tanto, que de forma paralela el sistema empresarial, en particular los modelos de producción y organización del capital y trabajo, han exhibido profundos cambios, que – como era de esperar – repercutieron directamente en normas como éstas, no aptas para ser trans-generacionales

El presente artículo demostró que el actual sistema de gratificaciones adolece de dos fallas estructurales, a través de las cuales, aumenta la probabilidad de que la norma sea ineficiente, y se aleje de garantizar la institución por la cual fue concebida.

La primera falla se ha denominado Efecto Renta Líquida Imponible, esto es la inexistencia de utilidad líquida asociada a efectos tributarios ajenos al desempeño operativo de la empresa, el ejemplo clásico – por excelencia – es la situación de las sociedades mineras y el uso abusivo de la depreciación acelerada. (En estos casos la RLI tiene mayor probabilidad de ser negativa en tanto que el resultado o utilidad contable es positivo).

La segunda falla – *también derivada del uso de una fórmula preestablecida* – es el llamado Efecto Capital Propio, el cual centra su argumento en la sobre capitalización de las empresas. En estos casos, vinculados estrechamente al estrato productivo alto (*usando el enfoque cepalino de la heterogeneidad productiva*), las empresas por defecto, no exhiben utilidades líquidas ya que el 10% del capital propio “se come” a la renta líquida imponible.

La investigación propone 10 recomendaciones de política, a fin de perfeccionar el actual sistema de gratificaciones. Algunas de esta 10 medidas, se plantean como reformas a la discrecionalidad propia del sistema (apunta a la arbitrariedad de los números: 25% remuneraciones, 30% utilidad líquida, 4,75 IMM, 10% capital propio). El resto, reivindican problemas de fondo, tales como el concepto de empresa, la periodicidad en el pago, la definición de una medida de ganancia que sea “justa”.

VII. - Referencias

- Akerlof, G., (1982), “Labour Contracts as Partial Gift Exchange”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, November, pp. 543-569.
- Akerlof, G., y J. Yellen, (1986), “Efficiency Wage Models of the Labor Market”, Cambridge University Press, 178 pp.
- Blanchflower, D (1991), “The Economic Effects of Profit Sharing in Great Britain”, *International Journal of Manpower*, Vol. 12, N°1, pp. 3-9.
- Blinder, A, (1991), “Paying for Productivity”, *Monthly Labor Review*, Julio, 308 pp.
- Brown, M., J., Heywood (2002), “Paying for Performance: An International Comparison” Armonk, 298 pp.
- Catalán, H., (2007), “Resultado Tributario y Capital Propio: Contribuyentes obligados a llevar contabilidad completa”, Editorial puntoLEX, 269 pp.
- Cynog-Jones, T.W (1956). “Workers Investments in Industry”, OECD, *European Productivity Agency*, Paris. *Citado en “Profit Sharing in OECD countries”*, OECD.
- Díaz Salas, J., (1942-1984), “Legislación Social, El Código del Trabajo” Colección Editorial Nacimiento, Compendio cronológico del Código del Trabajo desde la primera publicación.
- Estrin, S, Jones, D y J. Svejnar (1987), “The Productivity Effects of Worker’s Participation” *Journal of Comparative Economics*, Vol. N°11, pp. 40-61.
- EUROFUND (2004a) “Financial Participation: The role of governments and social partners”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- EUROFUND (2004b) “Financial Participation in the EU: Indicators for Benchmarking”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Feres M.E, y R. Infante (2007) “La Negociación Colectiva del Futuro”, Colección IDEAS, Fundación Chile 21, Septiembre de 2007.
- Lexis-Nexis (2006), “Las Gratificaciones”, Editorial Lexis Nexis, 190 pp.
- Machado, S, (1997), “Participação Nos Lucros: Perspectivas de eficácia no directo brasileiro ”. *Revista TRT da 9º região*, Paraná.
- Marinakís, A., (1999), “Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina”. *Revista de la CEPAL*, N° 69. 14 pp.

- Memoria Chilena (Internet), “Ley 4.059: Empleados Particulares (1924)”, *Orígenes de la Legislación Laboral en Chile (1924 – 1931)*.
- Long, R. (1997), “Motives for Profit Sharing: A Study of Canadian Chief Executives Officers”, *Relations Industrielles*.
- The PEPPER I Report (1991), “The Pepper Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results” *Supplement 3/91, Commission of The European Communities*.
- The PEPPER II Report (1997) “Promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results (Including Equity Participation) in Member States”
- The PEPPER III Report (2006), “Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union”, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin.
- Pendleton, A., Poutsma, E., Ommeren, J., C., Brewster (2001), “Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the European Union”, *European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions*. 117 **pp.**
- Perry, C., D., Kegley (1990), “Employee Financial Participation: An International Survey”, *The Wharton School, University of Pennsylvania, Industrial Research Unit*.
- SINDNOVA (1998), “Practice and Models of Financial Participation of Employees in the Companies in Europe – A comparative Analysis”, Sindnova, ETUC-Infopoint, 1998.
- Uvalić, M., (1995), “La Participación Financiera de los Trabajadores en la Unión Europea”, *Ekonomiaz* N° 33, **País Vasco**, pp. 64-77.
- Vaughan-Witehead, D., (1995): “Workers' financial participation: East-West experiences”, International Labour Organization, 1995, 240 páginas.
- Varian, H., (1999), “Microeconomía Intermedia: Un Enfoque Actual”, Antoni Bosch Editor, 5° Ed. 726 **pp.**
- Welz, C., y E. Fernández Macías (2007) “Financial Participation of Employees in the EU: Much ado about nothing”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- White, G., J., Druker., (2000): “Reward management: a critical text”, Routledge, 225 **pp.**

VIII. – Anexos

Anexo I: Glosario de Conceptos

El Sistema de Gratificaciones tiene una gran cantidad de conceptos y definiciones propias de la disciplina en la cual está centrada, cual es, la contabilidad.

Con el objeto de clarificar y develar los múltiples tecnicismos involucrados, el presente anexo presenta un glosario de conceptos específicos. En este resulta particularmente interesante comenzar con la definición propia de “gratificación”. El orden sucesivo responde a un criterio lógico conceptual y no alfabético.

- A. GRATIFICACION:** La Real Academia de la Lengua Española (RAE), define “Gratificación” como un regalo o una recompensa por el desempeño de un servicio. El significado es análogo al de “regalo” o incluso “propina”. En Chile, tiene un sentido distinto y alude a la distribución de las utilidades empresariales entre los trabajadores.

El Código del Trabajo en su **artículo 42**, la define como la participación en las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Popularmente hablando, la gratificación es un derecho de los trabajadores que se hace efectiva si la empresa obtiene utilidades. Como se ha visto, no se trata de cualquier “utilidad”. Para ser más claros al respecto, los manuales le otorgan a “apellidos” a los distintos tipos de utilidad:

- B. UTILIDAD CONTABLE Y TRIBUTARIA:** La utilidad es el resultado neto de lo que se puede ganar o perder. En el caso de las empresas, los ingresos o entradas de dinero se asocian a las ventas. En tanto los costos, se vinculan a los gastos de administración y los propios costos de los bienes o servicios.

Es aquí, donde suelen utilizarse frases como “*está vendiendo al costo, o a precio de costo*”, ello alude a que en ese caso no se generan ganancias. Estas se logran cuando el valor de lo que se obtiene con la venta es mayor al costo del producto o servicio. Por simple racionalidad económica, las empresas siempre buscan un margen de ganancias, lo cual también es una decisión: “la compañía A, puede ganar \$100, como ganar \$50 y subir los salarios de sus trabajadores con el remanente”.

La utilidad, puede ser “contable” o “tributaria”. La primera, se obtiene con bases de cálculo **financieras**, normas uniformes regidas por los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA). La segunda, es una medición que se adapta a la normativa legal vigente para la materia; en Chile, el Código Tributario. Todos los beneficios tributarios, asociados a reducir el monto de impuestos a pagar e incentivar la inversión, se ven reflejados en Contabilidad Tributaria – y en consecuencia en la utilidad tributaria.

Al Estado, le interesa la recaudación que resulta al aplicar la tasa de impuesto a las rentas empresariales, el conocido *Impuesto a la Renta*. El Fisco, aplica la tasa en cuestión a lo que se denomina Renta Líquida Imponible (RLI). En esencia, la **RLI** es lo mismo que la Utilidad Tributaria. Por lo tanto, la conclusión es: “*el Estado observa las cifras tributarias, no las financieras*”, “*al Estado le importa la RLI, no observa la Utilidad Contable*”.

¿Qué usa el Código del Trabajo en sus artículos referidos a “gratificaciones”?

En el caso específico de las gratificaciones, la utilidad a la cual se refiere el Código del Trabajo no es ni la utilidad contable ni tampoco la tributaria. Se trata de la **utilidad líquida**, la cual se construye a partir de la RLI, es decir, en base a la utilidad tributaria.

Específicamente, la **utilidad líquida** es la RLI menos el 10% del Capital Propio.

C. CAPITAL PROPIO: Corresponde al patrimonio real o efectivo.

Los 2 principales usos del **CP** son: determinar la base para las gratificaciones y servir de base para el cálculo del monto de las patentes municipales a pagar por los contribuyentes.

D. UTILIDAD O RESULTADO OPERACIONAL O DE LA EXPLOTACIÓN: Es lo que la cantidad de dinero que la empresa en cuestión es capaz de generar considerando exclusivamente aspectos operacionales o del giro del negocio. Corresponde a lo que la organización obtiene de las ventas de un bien o servicio menos todos los costos y gastos incurridos para generar dichas ventas. (Sólo de la operación).

E. UTILIDAD O RESULTADO FINAL: Es la suma de la utilidad operacional y de la utilidad no operacional, es decir aquella que no tiene que ver con aspectos propios del giro del negocio. Un ejemplo de utilidad no operacional es la ganancia por inversión en fondos mutuos. Si la empresa en cuestión es un supermercado, lógicamente los fondos mutuos no son su giro y si la empresa obtiene ganancias o pérdidas por una buena o mala inversión en dichos instrumentos financieros, se debe imputar a la cuenta de resultados no operacionales. Por supuesto que al sumar utilidad operacional con utilidad no operacional se pierde nitidez en las cifras que se relacionan al ámbito laboral y sindical. Se puede afirmar con bastante certeza que la utilidad operacional o resultado de la explotación es un mejor indicador. Al ser operacional, sólo captura aspectos propios del giro.

Aún así, los resultados todavía pueden estar “contaminados” por aspectos que no incumben a la productividad de los trabajadores y trabajadoras. En el cálculo de la utilidad operacional (o resultado operacional) también se incorporan depreciaciones y amortizaciones. Cuentas que no tienen que ver con la relación laboral propiamente tal, sino que más bien tienen directa vinculación a criterios contables.

- F. EARNINGS BEFORE INTEREST TAXES DEPRECIATION AND AMORTIZATION - EBITDA:** Es el resultado operacional más la depreciación y más las amortizaciones. En inglés la sigla es EBITDA. Este indicador es mucho más exigente al revelar cifras que conciernen a la labor de los trabajadores(as). Incluso se puede llegar a importantes observaciones, como por ejemplo: tener un resultado operacional negativo, pero tener un EBITDA **positivo**. Claramente a los trabajadores y trabajadoras de la empresa debe interesarles el EBITDA.
- G. DIVIDENDOS:** Los dividendos es el dinero que obtienen los dueños de las empresas en su calidad de accionistas. Los dividendos a recibir dependerán de la Política de Dividendos que cada empresa defina con antelación. En general en las grandes empresas se acostumbra a repartir el 30% de la utilidad final (en caso de existir) por concepto de dividendos. En la repartición de estos dineros, claramente quien tenga más acciones recibe más dividendos. De este modo cuando la estructura de la propiedad es muy concentrada, puede que un solo dueño reciba sendos montos por concepto de dividendos.
- H. IMPUESTOS:** En general las empresas deben pagar impuestos en caso de obtener utilidades, para el caso chileno la tasa impositiva es de un 17%.
- I. PRESS RELEASES:** Son reportes técnicos que realizan las S.A Abiertas a fin de informar la gestión financiera y planes de inversión. De aproximadamente 20 páginas se realizan cada 4 meses en concordancia con la publicación de los Estados Financieros Trimestrales en la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).
- J. NORMAS IFRS:** Son las normas internacionales más actualizadas en materia de contabilidad. Establecen directrices y bases de cálculo en la presentación de los Estados Financieros. En esencia, buscan obtener sistemas contables que sean comparables entre países y estén dotados de cierta uniformidad en la presentación de los resultados. En Chile la convergencia a las normas IFRS está en etapa de marcha blanca para comenzar su aplicación efectiva en Enero de 2009. De uso obligado para las Sociedades Anónimas Abiertas que son super-vigiladas por la SVS.
- K. DEPRECIACION:** Es la pérdida de valor de un activo fijo, ya sea por razones de uso, tiempo, desgaste y obsolescencia.
- L. DEPRECIACION ACELERADA:** Es la pérdida de valor de un activo fijo, ya sea por razones de uso, tiempo, desgaste y obsolescencia. La depreciación acelerada es un mecanismo extra-contable, mediante el cual se acelera la vida útil del bien aumentando el gasto durante los primeros años.
- M. AMORTIZACIÓN:** Es la acción de redistribuir en el tiempo el pago cierto valor. Al pagar en cada uno de los períodos la cuota que corresponde, se va amortizando la deuda, el arriendo, etc.

- N. LEASING:** Se refiere a un contrato de arriendo con derecho a compra. Contablemente los activos en leasing se deprecian como si el activo fuera propio. Tributariamente, no pueden ser considerados parte del patrimonio de la empresa y por tanto corresponde revertir la depreciación e incluir las cuotas pagadas.
- O. PASIVO EXIGIBLE (INTO):** Son obligaciones que la empresa tiene con terceras personas. Por Ejemplo: Indemnización por años de Servicio (IAS): En el caso de tratar con IAS a todo evento, estas pasarán a ser consideradas pasivo exigible y por ende debe incluirse en el cálculo del patrimonio tributario (capital propio).
- P. PASIVO NO EXIGIBLE → Patrimonio Neto:** Corresponden a las partidas que han sido colocadas por los socios de una firma pasando a constituir fondos que son propios de la empresa (por tanto no exigibles).
- Q. CUENTAS DE ORDEN (INTO):** Reflejan transacciones administrativas temporales.

Anexo 2: Cálculo del EBITDA

La fórmula utilizada para el cálculo del EBITDA es el clásico algoritmo aplicado por las Clasificadoras de Riesgo, donde:

$$EBITDA = \text{Resultado Operacional} + \text{Depreciaciones} + \text{Amortizaciones} \quad (1)$$

Cuadro 1: Cálculo del EBITDA en Feller Rate

Resumen Financiero Consolidado					
<i>Cifras en millones de pesos a diciembre 2007 (*)</i>					
	2003	2004	2005	2006	2007
Ingresos por ventas	195.296	213.758	234.826	248.428	253.756
Resultado Operacional	86.905	94.735	110.806	120.786	121.314
Ebitda (**)	118.377	132.461	147.967	158.717	159.755
Gastos Financieros	-8.982	-18.782	-19.366	-17.727	-17.761
Utilidad	69.189	70.826	82.907	90.558	97.059
Activos Totales	844.270	870.047	845.273	824.444	838.832
Deuda Financiera y AFR	356.744	369.837	361.772	342.669	336.801
Deuda Total	438.765	440.342	428.203	406.001	406.002
Patrimonio	405.497	429.701	417.066	418.433	432.818
Margen Operacional (%)	44,5%	44,3%	47,2%	48,6%	47,8%
Rentabilidad Operacional (%)	10,3%	10,9%	13,1%	14,7%	14,5%
Rentabilidad Patrimonial (%)	14,3%	17,0%	19,6%	21,7%	22,8%
Endeudamiento (vc)	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9
Endeudamiento Financiero (vc)	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7
Ebitda / Gastos Financieros	13,2	7,1	7,6	9,0	9,0
Deuda Financiera / Ebitda	2,8	2,6	2,2	1,9	1,8
Liquidez Corriente	0,7	0,9	0,4	0,6	1,0

(*) Cifras actualizadas según variación de UF.
(**) Ebitda = R. Operacional + Depreciaciones + Amortizaciones.

Fuente: Informe de Clasificación, Aguas Andinas, Marzo 2008, Feller-Rate.

Anexo 3: Pasos para la obtención del EBITDA desde las fuentes de información pública del Estado Chileno

Paso 1:

Ingresar al sitio Web de la Superintendencia de Valores y Seguros: www.svs.cl

Paso 2:

Acceder a “Mercado de Valores”, luego en **entidad** seleccionar: “Emisores, Sociedades Anónimas y Otras Sociedades”. Posteriormente, en **tipo de consulta**: “Consulta por entidad”.



Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros, Página Web: www.svs.cl

Paso 3:

Seleccionar la sociedad anónima bajo objeto de estudio

Paso 4:

Ingresar a la paleta de información financiera e ingresar período a consultar (trimestre y año).

Paso 5:

Ingresar a la paleta de información financiera e ingresar período a consultar (trimestre y año). Seleccionar **tipo de balance**: “Consolidado”.

Paso 6:

Desplegar “Estado de Resultados”, recoger cifras correspondientes a los conceptos: Resultado de Explotación.

Estado de resultados			
Estado De Resultados			
Código	Descripción	Actual	Anterior
5.31.11.00	Resultado De Explotacion	93.498.666	140.151.516
5.31.11.10	Margen De Explotacion	127.966.728	168.260.954
5.31.11.11	Ingresos de explotación	729.901.996	514.162.765
5.31.11.12	Costos de explotación (menos)	-601.935.268	-345.901.811
5.31.11.20	Gastos de administración y ventas (menos)	-34.468.062	-28.109.438
5.31.12.00	Resultado Fuera De Explotacion	-27.202.646	-29.350.109
5.31.12.10	Ingresos financieros	5.609.665	6.989.477
5.31.12.20	Utilidad inversiones empresas relacionadas	8.183.490	10.081.636
5.31.12.30	Otros ingresos fuera de la explotación	5.546.787	4.172.841
5.31.12.40	Pérdida inversión empresas relacionadas (menos)	-29.513	-2.003

Fuente: Superintendencia de Valores y Seguros, Página Web: www.svs.cl

Paso 7:

Desplegar “Conciliación Flujo-Resultado”, recoger cifras correspondientes a los conceptos: Depreciación del Ejercicio y Amortización de Intangibles.

Paso 8:

Calcular el EBITDA:

Según la fórmula (1)

$$EBITDA = \text{Resultado Operacional} + \text{Depreciaciones} + \text{Amortizaciones}$$

Reemplazando...

$$EBITDA = \text{Resultado de Explotación} + \text{Depreciación del Ejercicio} + \text{Amortización de Intangibles}$$