

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 4000(680) 2015

*Jurídico*

90 años

3646

ORD N°: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación del Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Industrias del Pan y de la Alimentación, SITRAPAN.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 09.07.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
2) Ord. N° 1909, de 20.04.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)  
3) Presentación, de 27.03.2015, de Esteban Gallegos Huaiquivil, Presidente del Sindicato Interempresa de Trabajadores de las Industrias del Pan y de la Alimentación, SITRAPAN

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. ESTEBAN GALLEGOS HUAQUIVIL  
SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS  
DEL PAN Y DE LA ALIMENTACIÓN, SITRAPAN  
CALLE URQUIZAR N° 6340  
LA REINA/

21 JUL 2015

Mediante presentación citada en el antecedente 3), solicita un pronunciamiento de este Servicio, acerca de:

1.- Si el sueldo base pactado en el numeral tercero, del contrato colectivo vigente, debe pagarse reajustado conforme al numeral quinto, en atención a que los trabajadores no habrían recibido sus remuneraciones con el reajuste pactado.

2.- Si la asignación de movilización establecida en la cláusula séptima del instrumento colectivo debe ser considerada remuneración y ser cancelada diariamente reajustada de acuerdo al numeral quinto, toda vez que el empleador indicaría que en el pago de la remuneración se encontraría incluida la asignación de movilización.

3.- Si el bono anual establecido en el numeral duodécimo, debe ser cancelado líquido a pago y no imponible como lo aplica el empleador.

Cabe hacer presente, que en cumplimiento de la norma del inciso final del artículo 10 de la ley 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, quien, no dio respuesta al traslado conferido.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.-En cuanto a si el sueldo base pactado en el numeral tercero, del contrato colectivo vigente, debe pagarse reajustado conforme al numeral quinto, en atención a que los trabajadores no habrían recibido sus remuneraciones con el reajuste pactado, cabe indicar que la cláusula tercera del contrato colectivo objeto de la consulta, estipula:

En nuestro proyecto proponemos; que a contar del día 01 de Enero de dos mil catorce los sueldos de los trabajadores panificadores afectos a este contrato, expresado en su monto bruto diario son los siguientes:

- a) Batea: \$10.821.-
- b) Cocedor: \$9.993.-
- c) Palanca: \$ 8.918.-
- d) Oficial: \$ 8.629.-

Luego, la cláusula quinta del contrato colectivo, señala:

Las remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en el presente contrato colectivo se reajustarán 2 veces al año en un 1.25% en forma semestral los que se aplicarán el 01 de Enero de 2014, 01 Julio de 2014, 01 Enero de 2015 y 01 de Julio de 2015.

De ese modo, a través de las normas convencionales recién transcritas, se obtiene que las partes del contrato colectivo en referencia pactaron un reajuste del 1.25% que se aplicará dos veces al año, en los meses de enero y julio del año 2014 y 2015, sobre las remuneraciones, asignaciones y beneficios establecidos en el contrato.

Ahora bien, para los efectos de resolver la consulta planteada por los recurrentes, cabe tener presente que el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, prescribe:

*“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias que las partes hayan podido convenir libremente”.*

Del tenor de la disposición transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar aquellas cláusulas contenidas en un contrato de trabajo, cualquiera sea su especie, siempre que

dichas alteraciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato o convenio colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto establece:

*“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.*

De esta forma, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, en forma unilateral, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato requiere el consentimiento de ambas partes. (Ord. 6001/379 de 13.12.99).

Corresponde asimismo tener presente que el cumplimiento del contenido obligatorio de toda relación laboral debe observar el deber general de buena fe, principio que inspira de modo común y general el Derecho Contractual, teniendo presente que el artículo 1.546 del Código Civil señala,

*“Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.*

Cabe agregar, que el legislador se ha preocupado especialmente de garantizar el cumplimiento de los acuerdos colectivos, ya sea en forma de contrato o convenio, suscritos y acordados bajo el amparo de la garantía constitucional de la libertad sindical y la autonomía colectiva, cuestión que ha llevado a establecer, más allá de los efectos obligatorios normales de cualquier contrato, para lo cual habrían bastado las normas civiles del caso, una medida de cumplimiento adicional de lo pactado contenida en el artículo 349 del Código del Trabajo, que señala que:

*“El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en el Párrafo 4°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, de este Código. “*

*“No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código.”*

*"Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contrato y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo."*

Como es fácil advertir, a diferencia de cualquier contrato, el incumplimiento de los acuerdos colectivos del trabajo generan, por disposición expresa del legislador, un efecto adicional consistente en la sanción pecuniaria aplicada por el Estado a través de una multa administrativa, lo que se explica, por la intención del orden jurídico de proteger un bien elevado a la categoría de derecho constitucional, como la libertad sindical y la protección a una de sus manifestaciones más evidentes como lo es el derecho a la negociación colectiva. (Ord. N° 6082/286, de 16.12.99)

No obstante lo anterior, corresponde mencionar el Informe de fiscalización N° 1322/2015/340, de 27.01.2015, según el cual el fiscalizador Sr. Cristóbal Antonio Vieira Marticorena, manifiesta que los reajustes establecidos en el contrato colectivo son cumplidos a cabalidad por la empresa, por lo que no se detecta infracción.

2.- En cuanto a si la asignación de movilización establecida en la cláusula séptima del instrumento colectivo debe ser considerada remuneración y ser cancelada diariamente reajustada de acuerdo al numeral quinto.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Acorde a la reiterada doctrina de este Servicio, en relación a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que contiene el concepto de remuneración, y a la vez precisa los estipendios pagados al trabajador que no tienen tal carácter, excluyéndolos de este concepto, entre los cuales considera la asignación de movilización, se deriva que tal estipendio no sería imponible para efectos de cotizaciones previsionales, por no ser remuneración. (Ord. 2648/203, de 29.06.200, 3426/106 de 25.08.2003)

En efecto, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo."*

*"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo."*

De la disposición legal transcrita se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado

estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

De la misma norma se infiere, además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como la asignación de colación, movilización, y en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de su concurrencia a las labores.

Al tenor de lo expresado, es posible sostener que la asignación de movilización no debe ser considerada remuneración para ningún efecto, toda vez que por expreso mandato del legislador, carece de tal carácter, conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, antes transcrito, máxime si se considera que está destinada a resarcir al trabajador los gastos de movilización en que deba incurrir para ir a su trabajo.

Ahora bien, en la especie, la cláusula séptima del contrato colectivo vigente, relativa al beneficio de movilización, expresa:

El empleador pagará al trabajador panificador una asignación de movilización de \$1.100 correspondiente este valor, a dos locomociones, por cada día que asista a su trabajo, considerándose en ella, el valor de las movilizaciones legal; reajustándose cada vez que aumente el valor del pasaje de la locomoción colectiva.-

De la cláusula convencional transcrita se desprende que la empresa pagará a cada trabajador una asignación de movilización por el monto allí expresado por cada día de asistencia.

Se infiere, a la vez, que los contratantes han establecido que el valor de dicha asignación será reajustada cada vez que aumente el valor del pasaje de la locomoción colectiva.

Ahora bien, además, por disposición expresa de la cláusula quinta del contrato colectivo vigente, la asignación de movilización se debe reajustar dos veces en el año (enero y julio del 2014 y 2015) en un 1.25%.

En consecuencia, la asignación de movilización de \$1.100 pagada diariamente por la empresa no constituye remuneración, y por ende, no sería imponible para efectos de cotizaciones previsionales. Asimismo, dicha asignación debe ser reajustada cada vez que aumente el valor de los pasajes y reajustada conforme a lo acordado por las partes en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente.

3.- En cuanto a si el bono anual establecido en el numeral duodécimo, debe ser cancelado líquido a pago y no imponible.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula duodécima del contrato colectivo vigente, relativa al bono anual especial, estipula lo siguiente:

El empleador pagara al trabajador panificador un Bono Anual de Asistencia de \$300.000 pesos líquido a contar del mes diciembre de 2014, correspondiente a cada trabajador que no tenga más de 20 inasistencias no justificadas durante el año calendario, este bono se cancelara entre el mes de diciembre 2014 y el 15 de Enero 2015 y diciembre 2015 y 15 enero 2016.

De la cláusula antes transcrita se desprende que se ha convenido un bono de carácter anual a cada trabajador que no tenga más de 20 inasistencias injustificadas, de \$300.000 líquidos, el cual se paga entre el mes de diciembre y el 15 de enero del 2015 y 2016.

Ahora bien, el artículo 41, del Código del Trabajo, ya revisado dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo.*

*"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie, avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiere sido expresamente excluida por el inciso 2° del mismo precepto.

De esta manera, aplicado lo antes expuesto al bono anual especial, ya detallado, es posible concluir que este constituye remuneración, por reunir los elementos del concepto legal ya analizado, y por no encontrarse expresamente exceptuado de tal definición por el inciso 2° de la misma disposición legal.

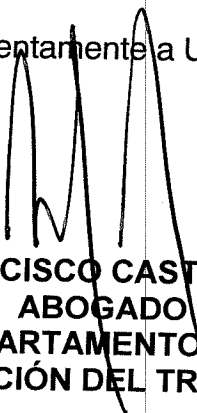
Precisado lo anterior, y atendido el tenor de la consulta, se hace necesario preciar que este Servicio carece de competencia legal para determinar si un beneficio contractual es imponible para efectos previsionales, cuestión que corresponde conocer a la Superintendencia de Seguridad Social o de Administradora de Fondos de Pensiones, según el caso. No obstante lo cual, la doctrina vigente, uniforme y reiterada de estas instituciones sobre el punto, manifiesta que, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador perciba del empleador por concepto de contrato de trabajo, constituye remuneración, y por ende, es imponible con las únicas excepciones que precisa el mismo legislador en la citada disposición, de modo tal que si el estipendio pagado al dependiente no se encuentra entre estas excepciones legales significa que es remuneración, y por ello, afecto a cotizaciones previsionales.

La doctrina antes expuesta ha sido citada, entre otros, en dictámenes de este Servicio Ords. N°s 1199/38, de 28.03.2005, 3536/171, de 21.09.2001 y 1816/52, de 27.04.2005.

En el caso planteado, como el bono en cuestión conforma el concepto legal de remuneración, y por otra parte no se encuentra referido en el inciso 2° del artículo 41, que exime a diversos estipendios del concepto de remuneración, forzoso resulta concluir que, al tenor de la doctrina de las Superintendencias nombradas, sería imponible para efectos previsionales si se trata de remuneración.

En consecuencia, el beneficio bono anual especial establecido en la cláusula duodécima del contrato colectivo vigente constituye remuneración, y por ello es imponible para efectos previsionales, al tenor de la reiterada doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social y Administradoras de Fondos de Pensiones.

Saluda atentamente a Uds.,

  
P. JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
RGR/MECB

Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.