



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K8340(1902)2016

ORD.:

0048

1

MAT.: Los montos correspondientes a seguros complementarios de salud y dental que la empresa QUANT CHILE SPA paga a sus trabajadores, constituyen remuneración.

ANT.: 1) Instrucciones 22.12.2016, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 15.11.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Reasignado el 18.08.2016.
4) Presentación de 10.08.2016, de doña Danica Simunovic Carrasco, por empresa Quant Chile SPA

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

06 ENE 2017

A : SRA. DANICA SIMUNOVIC CARRASCO
QUANT CHILE SPA
APOQUINDO N° 3846 OFICINA N° 401
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente 3), solicita un pronunciamiento jurídico tendiente a determinar si los montos correspondientes a seguros complementarios de salud y dental que esa empresa paga a sus trabajadores, constituyen remuneración al tenor del artículo 41 del Código del Trabajo.

Hace presente que la empresa otorga estos beneficios desde el mes de diciembre del año 2014 y que su valor se incluye dentro de los emolumentos imponible de los beneficiarios, reflejándose así en las respectivas liquidaciones de remuneraciones. No obstante ello, indica que dicho valor aparece descontado en dichas liquidaciones atendido que los trabajadores no lo perciben como remuneración líquida.

Agrega que el monto pagado por los señalados conceptos se incrementa de acuerdo al número de cargas familiares del trabajador.

Expresa finalmente que los beneficios referidos no se encuentran pactados de manera expresa por las partes en los instrumentos individuales ni en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Atendido lo expuesto anteriormente, consulta específicamente si es posible eliminar de las liquidaciones de remuneraciones los montos pagados por los beneficios señalados, si se requiere acuerdo de los trabajadores para su eliminación y que sucedería en tal caso con las cotizaciones previsionales.

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

El artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante”.

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquellas que aunque no aparecen consignadas por escrito, emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

En este orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por esta Dirección ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Ahora bien, de acuerdo a lo informado por usted en su presentación, en la especie se dan los requisitos precedentemente enunciados que permiten sostener que la concesión reiterada— a partir del año 2014— de los beneficios de que se trata con aquiescencia de los respectivos trabajadores constituye una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo de los beneficiarios, formando parte integrante de dichos documentos.

Precisado lo anterior y teniendo presente que en el caso en consulta existe un contrato colectivo vigente que no contempla tales beneficios, es necesario pronunciarse sobre la subsistencia de los mismos tras la celebración del mencionado instrumento colectivo.

Al respecto, cabe recurrir al artículo 348, inciso 1° del Código del Trabajo, el cual establece:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346."

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Al respecto, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 2127/118 de 21.04.97, que durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo, precisando que sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo consagrado en la norma que nos ocupa, como ocurre en el caso en estudio. De esta suerte, es preciso concluir que los trabajadores de que se trata tienen derecho a continuar percibiendo los beneficios de que se trata en virtud de la cláusula tácita referida, que el empleador no puede modificar o suprimir en forma unilateral.

Finalmente y en cuanto a si los importes referidos constituyen remuneración, cabe precisar que el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador 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, es posible inferir 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 como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Pues bien, en concordancia con lo anterior, cabe puntualizar que los beneficios señalados son avaluables en dinero. Asimismo, cabe considerar que en el caso del seguro médico, Ud. refiere que el monto pagado al dependiente por ese concepto, varía según la cantidad de sus cargas familiares.

Preciso es indicar, además, que los estipendios señalados no se encuentran dentro de las excepciones que establece la norma legal

citada y que indudablemente su otorgamiento tiene como causa el Contrato de Trabajo.

Cabe hacer presente que en el mismo sentido se ha pronunciado esta Dirección mediante Dictámenes N° s 3536/171 de 21.09.2011 y 1199/38 de 28.03.2005, respecto de beneficios de becas de estudio y escolaridad, correspondiendo indicar que si bien, los montos en análisis, no son percibidos con el pago del resto de las remuneraciones por cada trabajador, son destinados a las entidades aseguradoras correspondientes para financiar las primas de las contingencias que protegen en su favor y de su familia.

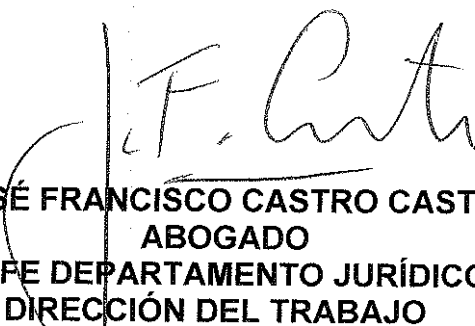
Por último, es necesario hacer presente que si bien este Servicio no resulta competente para pronunciarse respecto de las cotizaciones previsionales pagadas en virtud de los beneficios de que se trata, correspondiendo dicha facultad a la Superintendencia de Seguridad Social, dicho organismo fiscalizador ha precisado, entre otros, mediante el Ord. N° 1924, de 18. 01.2000, en lo pertinente, lo siguiente:


"Por consiguiente, conforme a dicha disposición legal (art. 41 del Código del Trabajo) todo lo que el trabajador percibe de su empleador por concepto del contrato de trabajo, constituye remuneración y por ende, es imponible, con las únicas excepciones señaladas por el propio legislador."

En consecuencia, a la luz de la norma legal, jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los montos correspondientes al pago de las primas de los seguros complementarios de salud y dental, otorgados por la empresa QUANT CHILE SPA a sus trabajadores, constituyen remuneración de acuerdo a lo razonado en el cuerpo del presente informe y, por ende, están afectos al pago de cotizaciones previsionales de acuerdo a la jurisprudencia de la Superintendencia de Pensiones.

Cabe hacer presente que al tenor de la conclusión esbozada en el acápite anterior, no corresponde al suscrito pronunciarse respecto de las restantes inquietudes sobre la materia, contenidas en su presentación.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MQP

Distribución:

-Jurídico -Partes -Control