



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 183997 (20) 2022

ORDINARIO N°: 198

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Competencia de la Dirección del Trabajo;
Remuneraciones.

RESUMEN:

El aporte realizado de forma permanente por la empresa para financiar un porcentaje del costo del Seguro de Salud de los trabajadores constituye remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, no encontrándose dentro de los presupuestos de exclusión establecidos por el legislador.

ANTECEDENTES:

1. Presentación de 19.01.2022 de Gerente de Personas de Viña Concha y Toro
2. Correo electrónico de 19.01.2022 de Abogada de Asuntos Laborales de Viña Concha y Toro.
3. Ord. N°46 de 10.01.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
4. Presentación de 04.10.2021 del Sindicato Unificado de la Viña Concha y Toro.
5. Ord. N°2089 de 23.08.2021 de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.

SANTIAGO, 01 FEB 2022

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A: SINDICATO UNIFICADO VIÑA CONCHA Y TORO

Mediante presentación de Ant. 4), Ud. ha solicitado a este Servicio una reconsideración de lo resuelto en Ord. N°2089 de 23.08.2021, en que se determinó que esta Dirección carecía de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en el convenio colectivo suscrito entre el Sindicato Unificado de la Viña Concha y Toro y la empresa.

En este sentido, la organización sindical solicitó inicialmente determinar si el aporte de la empresa al Seguro de Salud de los trabajadores, establecido en la cláusula decimosegunda del instrumento colectivo, debe considerarse remuneración conforme a la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, haciendo referencia a la doctrina de este Servicio, contenida en Ord. N°5618 de 20.11.2017, en que se concluyó que constituye remuneración el beneficio denominado "Beneficio de Salud" de una determinada empresa.

Frente a la solicitud del sindicato, en dicha oportunidad este Servicio confirió traslado a la empresa que manifestó que *"Nunca, desde que el beneficio fue acordado entre las partes en el convenio colectivo, se ha pretendido otorgar a éste el carácter de remuneración, puesto que no es el espíritu de lo pactado, no importa un beneficio o incremento patrimonial para el trabajador, y hacerlo constituiría una forma de interpretar el instrumento colectivo de un modo diverso al que las mismas partes lo han hecho hasta el momento"*.

Por lo anterior, este Servicio determinó que *"dado que existen diferencias entre las partes referentes a la interpretación de la cláusula en el convenio colectivo suscrito y que se encuentra vigente"* corresponderá estar a lo dispuesto en la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, tratándose de una materia de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Considerando dicha decisión el sindicato manifiesta que la diferencia entre las partes radica en la aplicación del artículo 41 del Código del Trabajo, previniendo que la facultad reconocida a los Tribunales no excluye la competencia de la Dirección del Trabajo, citando a estos efectos lo dispuesto en el artículo 326 del Código del Trabajo, relativo a la competencia de este Servicio de sancionar el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos.

Previene que la conclusión contenida en Ord. N°5618 de 20.11.2017, frente a una solicitud idéntica a la que formuló, obliga a que cualquier cambio de esta doctrina, como ha ocurrido en la especie, requiera de una justificación racional, constituyendo dicha omisión un acto discriminatorio cuando se trata de dos casos iguales y, adicionalmente, de verificarse este cambio, dicha decisión resultará de competencia exclusiva del Director del Trabajo, conforme al artículo 11 letra c) del D.F.L N°2 de 1967 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, lo que no ha ocurrido en la especie y ameritaría la revisión del acto.

Conforme al principio de bilateralidad, este suscrito confirió traslado a la empresa mediante Ord. N°46 de 10.01.2021 de este Servicio, evacuándose respuesta por la interesada, describiendo en qué consiste el seguro complementario de salud establecido en el instrumento colectivo, señalando que la póliza tiene por objeto exclusivo el ayudar a solucionar total o parcialmente los problemas económicos de los trabajadores, originados por una contingencia o eventualidad de muerte o enfermedad, propia del trabajador o de alguno de los integrantes de su grupo familiar, la que, de no precaverse, afectaría a los recursos de los trabajadores, partiendo del supuesto que sus remuneraciones ordinarias no están previstas para cubrir este tipo de contingencias.

Manifiesta que el seguro complementario de salud no tiene la naturaleza propia y específica de remuneración, toda vez que la empresa no paga suma alguna por el beneficio, por el contrario, lo hace un ente previsional ajeno a la relación laboral. Asimismo, no implica un incremento del patrimonio o de la remuneración del trabajador a consecuencia de los servicios prestados, siendo totalmente independiente por lo que el trabajador no gana más por este beneficio, por el contrario, aporta de su propia remuneración.

De esta forma, agrega que el beneficio no está asociado a una contraprestación que deba realizar el trabajador y tampoco implica una ayuda periódica o regular, puesto que la empresa no desembolsa dinero en favor del trabajador, sino en beneficio de una caja de compensación con el objetivo de que le preste ayuda frente a un caso extraordinario.

Previene que el beneficio lleva implícito el concepto de universalidad, realizándose su pago bajo normas uniformes en provecho de todos los trabajadores del Sindicato y aquellos que acceden a este sin estar afiliados, sin diferencias de ningún tipo. Señala que, cuando se produce el detrimento por la contingencia que afecta al trabajador, el aporte cubre un porcentaje o parte de este, no existiendo beneficio o incremento patrimonial, puntualizando que no se encuentra afecto el aporte que realiza la empresa a Impuestos de Categoría, Global Complementario o Adicional.

Advierte que, a propósito de que el objeto del aporte es resarcir costos extraordinarios o imprevistos, la Dirección del Trabajo ha resuelto en otros casos que dicha condición excluye el carácter de remuneración, por ejemplo, en Ord. N°4257 de 28.10.2011, en que se concluye que el bono compensatorio de beneficio de sala cuna no reviste el carácter de remuneración, no siendo imponible ni tributable.

Señala que este beneficio, desde que fue acordado entre las partes, nunca se ha interpretado o pretendido otorgar con el carácter de remuneración, no siendo el espíritu de lo pactado y, ante un cambio de interpretación, dicha decisión sería propia de los Tribunales de Justicia.

Concluye su exposición indicando que la decisión contenida en Ord. N°2089 de 23.08.2021, es vinculante para el órgano fiscalizador, produciendo su desasimiento puesto que, de forma contraria, la controversia entre las partes se perpetuaría entre opiniones contradictorias, y dando cuenta que los hechos referidos al Ord. N°5618 de 20.11.2017, a los que hace mención la organización sindical, no son iguales ni equiparables a los que acontecen en la especie.

Sobre el particular, cúmplame en informar que la revisión de los actos administrativos, como el solicitado ante un presunto error, constituye un principio normativo que se encuentra recogido en diversos cuerpos legales, como ocurre con los artículos 3 y 8 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Este principio también resulta aplicable al procedimiento que sustenta la emisión de pronunciamientos legales por parte de la Dirección del Trabajo, encontrándose acompañado, por contrapartida, en la obligación que toda solicitud que formulen los particulares, basados en su derecho a petición o reclamo, debe cumplir con una serie de requisitos mínimos, entre otros, establecer hechos, razones y peticiones, las que deben ser debidamente fundadas, circunstancia que, a juicio de este suscrito, ocurre en la especie.

Considerando lo anterior, se debe destacar lo dispuesto en los artículos 1 letra b y 5 letra b) del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo, que fija la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, que consagran:

"Artículo 1° La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo.

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;

“Artículo 5° Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;”

De esta forma, tratándose de una solicitud debidamente fundada, corresponde advertir que este Servicio se encuentra únicamente impedido de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social cuando el caso esté sometido al pronunciamiento de Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento, lo que no se ha producido en el presente caso o, en su defecto, cuando la controversia entre las partes se funda en la necesidad de ponderación de pruebas, circunstancia que será conocida en sede jurisdiccional, circunstancia a la que nos referiremos en el presente informe.

En dicho contexto, se debe prevenir que la consulta formulada dice relación con la aplicación concreta del artículo 41 del Código del Trabajo en un caso concreto, debiendo destacar que la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo establece como funciones de este Servicio la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral y ha mandatado al Director o Directora del Trabajo, velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio nacional, no pudiendo obviarse dichas obligaciones legales y su incidencia en el presente caso.

No obstante, es pertinente advertir que las solicitudes de pronunciamiento que se formulan ante esta Dirección siempre se sustentan en supuestos fácticos específicos, sin que se pueda a priori homologar situaciones concretas que mantienen diversas particularidades.

En dicho sentido, considerando la alegación de la organización sindical respecto a la aplicación del Ord. N°5618 de 20.11.2017, es dable indicar que este Servicio inexcusablemente se encuentra mandatado a analizar las condiciones específicas que concurren en cada situación y, tras ello, le corresponderá aplicar la doctrina institucional, empleando el sentido y alcance con que se ha interpretado un determinado precepto legal, toda vez ninguna consulta se sustenta en presupuestos fácticos idénticos a otra que permita obviar dicho análisis.

Por tanto, más allá de las eventuales similitudes que advierte el sindicato en cada caso, corresponderá analizar, en primer lugar, si corresponde un pronunciamiento de este Servicio, considerando las alegaciones de la empresa y la organización sindical y, en segundo lugar, en caso de resultar procedente, determinar el alcance del artículo 41 del Código del Trabajo para el caso concreto considerando las prevenciones realizadas especialmente por la empresa.

En la presentación formulada por la organización sindical, tras aclarar el alcance de su solicitud, señala que *“la diferencia con nuestra empleadora – según explicamos– es que estimamos que este aporte es constitutivo de remuneración, considerando la definición*

dada por el artículo 41 del Código del Trabajo, y no así la empresa que lo entiende como no remuneracional” y que existiría doctrina de este Servicio para dos casos idénticos.

Por su parte, conforme al traslado que ha evacuado la empleadora, se previene por ella que *“nunca, desde que este beneficio fue acordado entre las partes, se ha interpretado o pretendido otorgar a este beneficio el carácter de una remuneración, puesto que no es el espíritu de lo pactado, no importa un beneficio o un incremento patrimonial para el trabajador, y hacerlo constituiría una forma de interpretar el instrumento colectivo de un modo diverso al que las mismas partes lo han hecho hasta el momento”*.

A este respecto, se debe destacar que la cláusula decimosegunda del instrumento colectivo consagra:

“DECIMO SEGUNDO: DEL SISTEMA DE SALUD. La empresa financiará un 65% (sesenta y cinco por ciento) del costo del Seguro de Salud implementado por la empresa a aquellos trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, que soliciten su incorporación al señalado sistema. Se deja constancia que el trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, que no acepte o renuncie posteriormente a participar en el Seguro de Salud pactado por la Empresa, renuncia a solicitar cualquier ayuda a la Compañía para financia problemas de salud, que afecten directamente al trabajador o su grupo familiar”.

Tras un nuevo estudio de los antecedentes, este suscrito advierte que no existen diferencias entre las partes respecto al cumplimiento concreto de la cláusula en cuestión, es decir, específicamente respecto a que la empresa se encuentra obligada a financiar un determinado porcentaje del seguro y, por contrapartida, el trabajador pagará el saldo restante.

En dicho contexto, lo que se discute es si las condiciones de la cláusula referida reúnen las características para ser considerada remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, debiendo advertir que, tratándose el ordenamiento jurídico laboral de normas de orden público, dicha calificación y las obligaciones legales correlativas que de ello se desprendan, no están sujetas a la simple voluntad de los contratantes.

En este sentido, el inciso 2º del artículo 5 del Código del Trabajo dispone que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, en consecuencia, en caso de verificarse las condiciones para calificar un determinado beneficio como remuneración, a la luz de lo dispuesto en el artículo 41 del cuerpo normativo referido, el empleador y el sindicato no se encuentran habilitados para suprimir los efectos jurídicos de dicha condición.

De esta forma, se debe hacer presente que la alegación relativa a que es voluntad de las partes calificar si un determinado beneficio constituye remuneración no se ajusta a derecho, toda vez se trata de un aspecto en que no existe libertad de negociación y corresponderá observar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Por lo anterior, en este caso la Dirección del Trabajo no interpretará la voluntad de los contratantes en el caso concreto, por el contrario, realizará a un ejercicio de subsunción legal, es decir, tras determinar los contornos de una situación fáctica en la que se encuentran contestes las partes, le aplicará una determinada norma laboral considerando las alegaciones de ambas partes.

Considerando lo anterior, corresponde analizar si el beneficio establecido en la cláusula anteriormente reproducida se enmarca en los presupuestos establecidos en el artículo 41 del Código del Trabajo que establece:

"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."

En atención a lo expuesto, la empresa manifestó que el seguro tiene por objeto solucionar total o parcialmente los problemas económicos de los trabajadores, originados por una contingencia o eventualidad de muerte o enfermedad, propia del trabajador o de alguno de los integrantes de su grupo familiar, manifestando que no existiría un incremento de patrimonio y que la remuneración ordinaria no está prevista para cubrir este tipo de contingencias.

Asimismo, se señala por la empresa que la suma de dinero no se entrega por la empresa al trabajador sino a un tercero ajeno, siendo este el que posteriormente entregará determinados recursos en caso de verificarse la contingencia.

Se debe destacar que los presupuestos para establecer la exclusión de un determinado beneficio como remuneración se encuentran establecidos expresamente en el inciso 2° de la norma referida, de modo que, en el caso concreto, el aporte al seguro no se trata de alguna de las materias referidas por el legislador para excluir dicho carácter, especialmente al no tratarse de una prestación familiar a la que se encuentre legalmente obligado el empleador y, adicionalmente, no implica una devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Asimismo, dicho aporte en dinero, realizado permanentemente y durante cada mes por el empleador, permite al trabajador ser titular de la póliza de seguro y adquirir la calidad de asegurado, es decir, implica efectivamente un incremento patrimonial puesto que dichas sumas permiten incorporarse a un contrato que, en caso de contingencia, entregará una determinada prestación o beneficio en dinero por parte de un tercero, al que no podría acceder sin el aporte del empleador.

Ahora bien, además del hecho que el beneficio no busca resarcir un gasto por causa del trabajo, se debe destacar que se enmarca en el contexto de un proceso de negociación colectiva, teniendo como causa un instrumento colectivo que, conforme a lo dispuesto en el artículo 306 del Código del Trabajo, aborda materias de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Sin duda, dicha circunstancia es completamente distinta a lo manifestado en Ord. N°4257 de 28.10.2011 de esta Dirección, en el que se concluye que el bono de sala cuna no detenta el carácter de remuneración, pronunciando al que se ha hecho referencia por la empresa y que se pretende homologar al presente caso.

Esta Dirección concluyó en la decisión referida que: *"en referencia a la consulta de que si el beneficio monetario sustitutivo de sala cuna constituye remuneración, cabe señalar que el mismo no reviste tal carácter, atendida su naturaleza de reemplazo de un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, cuya finalidad es compensar los gastos en que incurre la madre trabajadora en el cuidado de sus hijos menores de dos años"*.


De esta forma, el aporte que mensualmente realiza el empleador para que los trabajadores pueda ser titulares de una determinada póliza de seguro no busca dar cumplimiento a un beneficio al que legalmente se encuentre obligado el empleador, por el contrario, forma parte del acuerdo que libremente adoptó el sindicato y la empresa en el contexto del proceso de negociación colectiva.

Por lo anterior, a juicio de este suscrito, el aporte que realiza el empleador al pago de un porcentaje del seguro de salud, constituye remuneración al no encontrarse dentro de los presupuestos de exclusión establecidos en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, tratándose de un aporte en dinero permanente del empleador cuya causa es el instrumento colectivo que une a las partes y permite a los trabajadores ser titulares de una determinada póliza de seguro que ingresará a su patrimonio.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que el aporte realizado de forma permanente por la empresa para financiar un porcentaje del costo del Seguro de Salud de los trabajadores constituye remuneración conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, no encontrándose dentro de los presupuestos de exclusión establecidos por el legislador.

Saluda atentamente a Ud.,




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JDTP/LRP/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control