



Departamento Jurídico y  
Fiscalía

Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
228933.1652.2021

461

ORDINARIO N° \_\_\_\_\_ /

*Jurídico*

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Carácter del Aporte Previsional Voluntario incorporado a instrumento colectivo.

**RESUMEN:**

El Aporte Previsional Voluntario pactado en el instrumento colectivo tenido a la vista, es un beneficio social pactado por el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Metro S.A. y la empleadora, que no tiene el carácter de remuneración, y, por tanto, no es imponible.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 28.02.2022.
- 2) Presentación de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Metro S.A., de 17.12.2021.
- 3) Ordinario N° 2934, de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 28.12.2022.
- 4) Respuesta de Metro S.A., de 26.01.2022.

SANTIAGO, 21 MAR 2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE METRO S.A.

[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), ese Sindicato consulta si el Aporte Previsional Voluntario pactado en instrumento colectivo vigente, que se acompaña, es imponible y tributable.

Desde luego, cabe hacer presente que esta Dirección es incompetente para pronunciarse sobre el carácter tributable que pudiese revestir el referido beneficio, pronunciamiento que deberá requerirse del Servicio de Impuestos Internos.

En respuesta de antecedente 4), la empleadora Metro S.A., reitera su predicamento en el sentido que se transfiere directamente dinero a los trabajadores por concepto de Abono Previsional Voluntario, el que consta en sus liquidaciones de remuneraciones, por lo cual tales sumas son remuneraciones y, en consecuencia, imponibles.

Ahora bien, sobre este eventual carácter de remuneración, y, por tanto, imponibles, de estas sumas convencionalmente denominadas Aporte Previsional Voluntario, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que, *"la competencia para determinar si un beneficio contractual del trabajo es o no imponible para efectos previsionales, corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social, no obstante, esta Dirección cuenta con atribuciones para calificar si un estipendio tiene el carácter de remuneración, de acuerdo al Código del Trabajo, ocurrido lo cual, de serlo, por disposición de ley y la doctrina de dicha Superintendencia, se encontraría afecto a cotizaciones previsionales"* (Dictamen N° 1199/38, de 28.03.2005).

Procede, en consecuencia, desde la competencia de esta Dirección, determinar si estas sumas entregadas al personal de profesionales y técnicos de Metro S. A. afiliados al Sindicato recurrente, tienen el carácter de remuneración.

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

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avalables 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 laboral ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

Como se advierte del precepto transscrito, es remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiese sido expresamente excluida por el inciso 2º del mismo precepto.

Así, en este inciso, el legislador practica una enumeración de estipendios, que no es taxativa, que deben entenderse excluidos de la voz *"remuneración"*.

Esta Dirección deberá establecer, en consecuencia, si el estipendio denominado Aporte Previsional Voluntario pactado en el convenio colectivo que se ha tenido a la vista, tiene el carácter de remuneración, o bien, debe estimársele excluido de tal concepto. La respectiva cláusula convencional prescribe:

*"Cláusula 40: Aporte Previsional Voluntario.*

*Para aquellos trabajadores y trabajadoras que adhieran voluntariamente al Plan de Ahorro Previsional Voluntario (APV) que el Sindicato convendrá con una institución financiera, con un aporte individual mínimo equivalente al 1% del sueldo base, Metro efectuará un aporte mensual según la siguiente tabla de Sueldos Base:*

- a) *Hasta \$900.000 de Sueldo Base, el aporte de Metro será de 0.8% del Sueldo Base.*

b) *Desde \$900.001 de Sueldo Base, el aporte de Metro será 0.4% del Sueldo Base.*

*A estos efectos, tratándose de trabajadores y trabajadoras que se desempeñen como conductores y conductoras flex, los montos de la tabla anterior se aplicarán a los sueldos base más el valor base mensual del Bono de Calidad de Servicio.*

*De esta forma, el aporte del o la trabajadora corresponderá a un mínimo de 0.2% o de 0.6% para enterar, a lo menos, el 1% del APV mensual.*

*La modalidad operacional y procedimientos asociados se regularán de mutuo acuerdo.*

*Los sueldos base de \$900.000 y 900.001.- que se indican en esta cláusula, serán incrementados en las mismas fecha y porcentajes que se indican en la cláusula N°4 del Convenio Colectivo tanto respecto en lo indicado en el N°1 por IPC, como respecto al incremento real establecido en el N°2 de dicha Cláusula”.*

De la lectura de la cláusula convencional precedente, se infiere que la empresa Metro S.A y el Sindicato de Profesionales y Técnicos, acordaron incrementar el aporte previsional para futuras pensiones, sobre la base de un acuerdo marco alcanzado por el sindicato y una institución financiera, que conforme a los antecedentes es BancoEstado. En síntesis, la empleadora Metro S.A., según el monto de las remuneraciones de los trabajadores, aporta el 0.2% o el 0.6% del sueldo base mensual, de tal modo que junto al aporte que hacen los trabajadores, se alcance al 1% del sueldo base, incentivando así la decisión de ahorro del conjunto de dependientes. El aporte que realiza la empleadora, el instrumento colectivo lo denomina Aporte Previsional Voluntario.

Ahora bien, para establecer el carácter jurídico de este emolumento, debemos en primer término recordar que conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, transcrita precedentemente, “*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”*

Asimismo, deberá tenerse presente que, “*Cuando el sentido de la Ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu*”. También es pertinente recordar que, “*Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte, a menos que aparezca claramente que se ha tomado en sentido diverso*” (Artículos 19 inciso 1º y 21 del Código Civil). Lo anterior se explica, atendido que el Código del Trabajo ha precisado con toda claridad el significado de las palabras que sirven de base para dilucidar la consulta formulada.

Efectivamente, se advierte que resulta esencial para calificar de remuneración determinado emolumento, que este debe consistir en dinero o especies que recibe el trabajador de su empleador “*por causa del contrato de trabajo*”. Pues bien, el contrato de trabajo se encuentra expresamente definido en nuestro Código del Trabajo en su artículo 7º, como, “*una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada*”. De igual modo, el inciso 1º del artículo 320 del Código del Trabajo, se refiere específicamente al instrumento colectivo, como, “*la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro*”.

Pues bien, en la situación que se examina, es claro y evidente que el Aporte Previsional Voluntario tiene como fuente inmediata un instrumento colectivo de trabajo, no un contrato de trabajo, convenciones distintas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, tanto por las partes que participan en su celebración, el contenido de sus estipulaciones, las formalidades a tener presente para su perfeccionamiento y los plazos de vigencia de las mismas, entre otras diferencias. Así entonces, como este emolumento no es percibido por trabajadores y trabajadoras específicamente “*por causa del contrato de trabajo*”, condición esta última que resulta esencial para que este aporte del empleador constituya remuneración, necesario es concluir que este estipendio no es de tal entidad. Como el legislador, al definir en que consiste el instrumento colectivo, precisa que pueden pactarse “*otros beneficios en especie o en dinero*”, es a este género de retribuciones económicas que, conforme a una adecuada hermenéutica legal, debe incluirse al referido Aporte Previsional Voluntario.

A mayor abundamiento, es dable comprobar que, en el texto del instrumento colectivo examinado, en su Título Segundo, las partes han incorporado Remuneraciones, Asignaciones, Bonos y Aguinaldos y, en el Título Cuarto, se detallan una serie de Beneficios Sociales, entre los que se encuentra el Aporte Previsional Voluntario, lo que evidencia el concepto y trato que la empleadora ha dado a estos aportes de naturaleza previsional que se otorgan.

Se infiere así, inequívocamente, que no estuvo en el propósito ni en la manifestación concreta de la voluntad de Metro S.A. y el Sindicato de Profesionales y Técnicos, que el Aporte Previsional Voluntario tuviera el carácter de remuneración.

En consecuencia, conforme a las normas legales, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúmpleme manifestar que el Aporte Previsional Voluntario pactado en el instrumento colectivo tenido a la vista, es un beneficio social pactado por el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Metro S.A. y la empleadora, que no tiene el carácter de remuneración, y, por tanto, no es imponible.

Saluda atentamente a Ud.,

  
JUAN DAVID JERRAZAS PONCE  
ABOGADO  
JEFÉ DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LBP/RGR/rgr  
Distribución

- Jurídico y Partes
- Empresa de Transportes Metro S.A.