



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 100651 (918) 2021

Jurídico

2089

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Colectivo. Remuneraciones. Descuento.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y la empresa, si dicha controversia exige un detenido estudio, prueba y su ponderación, para ser resuelto adecuadamente. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Respuesta a traslado conferido de 27.07.2021 de Viña Concha y Toro S.A
- 2) Ord. N°1841 de 21.07.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Instrucciones de 12.07.2021, 06.08.2021 y 11.08.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 24.06.2021 de Sindicato Unificado Viña Concha y Toro S.A

SANTIAGO,

23 AGO 2021

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

**A: SINDICATO UNIFICADO VIÑA CONCHA Y TORO S.A
sindicatounificadocyt@conchaytoro.cl**

Mediante presentación señalada en el Ant.4), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar si el aporte monetario que efectúa la empresa de manera mensual a cada trabajador, destinado a financiar un seguro de salud, es o no constitutivo de remuneración, en los términos previstos en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Agrega el recurrente, que todos aquellos trabajadores que soliciten ser incorporados al sistema de salud, establecido en la cláusula décima segunda del contrato colectivo de fecha 06.05.2019, se les descontará de sus remuneraciones el aporte de un 35% de cada trabajador y el 65% restante por la empresa.

Del mismo modo, señalan que mediante carta del empleador de fecha 25.05.2021, la empresa sostuvo que *“Por otro lado, este beneficio no implica un incremento del patrimonio o de la remuneración del trabajador por los servicios prestados, sin que puedan considerarse como remuneración, por cuanto tales ayudas sólo reemplazan o aminoran, total o parcialmente, un desembolso que afecta al trabajador y cuyo origen se encuentra en un hecho contingente o eventual. En otros términos, el beneficio que se otorga no tiene el carácter de contraprestación o de una ayuda periódica o regular para el trabajador o para ninguno de los beneficiarios”*.

A su turno, la empresa Viña Concha y Toro S.A., en respuesta al traslado conferido mediante documento del Ant.2), señaló 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...”*.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables 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 servicio 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 preinserto se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas prestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Se colige, asimismo, que han sido expresamente excluidos de dicho concepto, en general, todos aquellos estipendios que tienen por objeto restituir al trabajador los gastos en que debe incurrir por causa del trabajo y, también, los viáticos, asignaciones de movilización y de colación, etc.

Precisado lo anterior, de acuerdo al contrato colectivo suscrito entre la organización sindical recurrente y Viña Concha y Toro S.A, de 06.05.2019, el artículo décimo segundo, denominado *“del sistema de salud”*, prescribe:

“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 financiar problemas de salud, que afecten directamente al trabajador o a su grupo familiar”.

Ahora bien, es necesario pronunciarse al tenor de la solicitud de pronunciamiento jurídico solicitada, esto es, a determinar si el aporte monetario que efectúa la empresa de manera mensual a cada trabajador, destinado a financiar un seguro de salud, es o no constitutivo de remuneración, en los términos previstos en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Al respecto se debe indicar, que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, el aludido beneficio consiste en una suma de dinero mensual que aporta la empresa y el trabajador que se incorpora voluntariamente a aquel, para el pago de una póliza de seguro colectivo, de conformidad a la cláusula del contrato colectivo señalado, con el objeto exclusivo de ayudar a solucionar, total o parcialmente, problemas económicos de los trabajadores, originados por una contingencia o eventual muerte o enfermedad, propia del trabajador o de alguno de los integrantes de su grupo familiar; y que además, se encuentra excluido de aquellas excepciones contenidas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, y que su origen tiene como fuente el contrato colectivo celebrado entre las partes.

Misma idea se ha planteado en la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenidas, entre otros, en Ord. N°5618 de 20.11.2017, y en Dictamen N°1199/38 de 28.03.2005 que expresa *“De lo expuesto es posible concluir que el beneficio “bono de escolaridad” como la “beca escolar Hotel Termas de Puyehue” son estipendios el primero, avaluable en dinero, si se concreta en órdenes de compra de uniformes y útiles escolares, y el segundo, en dinero, establecidos ambos a causa del contrato de trabajo, y a la vez no se encuentran excluidos expresamente como remuneración por el propio precepto legal en comento, por lo que al tenor de la misma norma es pertinente concluir que los dos son remuneración”.*

Sin perjuicio de lo anterior y dado que existen diferencias entre las partes referentes a la interpretación de la cláusula en el convenio colectivo suscrito y que se encuentra vigente, cabe hacer presente que la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, dispone:

“Serán de competencia de los Juzgados del Letras del Trabajo:

- a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos y fallos arbitrales en materia laboral.*


Por tanto, de la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detallada, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba, y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En consecuencia, según lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumplo con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y la empresa, si dicha controversia exige un detenido estudio, prueba y su ponderación, para ser resuelto adecuadamente. Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LBP/EZD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control