



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO**
K. 6988 (1581) 2017

ORD.:

5618

MAT.:

Atiende presentación sobre consulta relacionada a determinar si correspondería incorporar el beneficio del contrato colectivo suscrito entre las partes, contenido en la cláusula décima, denominado "Beneficio de Salud", en las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores y, además, servir de base para el cálculo del pago de las indemnizaciones que correspondan, de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo, concluyendo que 1.- Las sumas de dinero correspondientes al pago de la prima del seguro colectivo de salud, contratado por la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A., en virtud de la cláusula décima del contrato colectivo suscrito con el sindicato recurrente, constituyen remuneración y, por ende, deben incluirse en la liquidación de remuneración respectiva los aportes efectuados por ambas partes.

2.- El monto del beneficio denominado "seguro de salud complementario", de cargo de la empresa, convenido en el artículo décimo del contrato colectivo suscrito entre la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 recurrente, deberá ser incluido, para los efectos de determinar la última remuneración mensual, que sirve de base para calcular la indemnización por años de servicios y la indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo.

ANT.:

1) Ord. N° 983, de Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú, de 13.10.2017.

2) Ord. N° 00000960, del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú (s), de 05.10.2017.

3) Ord. N°4407, del Jefe del Departamento Jurídico, de 21.09.2017.

4) Ord. N° 4358, del Jefe del Departamento Jurídico, de 15.09.2017.

5) Correo electrónico de abogado del Departamento Jurídico, de 04.09.2017.

Jurídico

✓

6) Presentación del Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Empresa Instituto Bioquímico BETA S.A., de fecha cierta 21.07.2017.

SANTIAGO,

20 NOV 2017

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

**A : SR. SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES
INSTITUTO BIOQUÍMICO BETA S.A.
AV. LAS AMÉRICAS N° 580
CERRILLOS
R. METROPOLITANA
Sindicato.beta@gmail.com**

Mediante presentación singularizada en el Ant. 6), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a determinar si corresponde incorporar el beneficio del contrato colectivo suscrito entre las partes, contenido en la cláusula décima, denominado "Beneficio de Salud", en las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores y, además, servir de base para el cálculo del pago de las indemnizaciones que correspondan, de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo.

Agrega, la organización sindical recurrente que, a través de documento denominado Memorandum, de 07.06.2017, que se acompaña, el Jefe de Personal de la empresa recurrida comunicó *"a todos los trabajadores adheridos a la Cía. de Seguros que por instrucciones de nuestros auditores contables, el aporte que realiza la Empresa al seguro complementario de salud, no constituye ingreso para el trabajador, por lo cual no corresponde incluir en el haber, dado lo anterior, en la liquidación de sueldo solo se debe incluir el descuento correspondiente a cada trabajador"*.

Luego, expone que en las liquidaciones de sueldo, cuya copia acompaña, hasta el mes de abril de 2017, se incluía en el ítem *"otros descuentos"* el denominado *"aporte empresa al Seg. Médico"*, incluyendo el monto a descontar y el *"aporte trabajador S. Médico"*, además de su valor.

Posteriormente, en las liquidaciones de mayo y junio de 2017, adjuntas, en el ítem *"otros descuentos"*, solo se verifica el *"aporte trabajador Seg. Médico"* y el monto asociado.

A su turno, la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A., dando respuesta al traslado conferido, señaló, en resumen, que de acuerdo *"al artículo décimo del contrato colectivo vigente, la Empresa contratará con una compañía de seguros, una póliza de salud complementaria que financie parte de los honorarios y gastos médicos no cubiertos por las ISAPRES/FONASA. Este seguro contratado por la empresa es voluntario para los trabajadores que en caso de querer beneficiarse del mismo deben co – financiar su costo según lo siguiente: ..."*

Siendo así, a nuestro juicio aquella parte pagada directamente por la empresa, pues ella es la contratante del seguro, no forma parte de los haberes. Lo único que cabe es registrar en las liquidaciones el descuento autorizado por el trabajador que ha aceptado el seguro y que corresponde a su co – financiamiento".

Concluye, señalando que *"actualmente los pagos de este seguro de vida están al día por lo cual se esta respetando el contrato colectivo"*.

Al respecto, cumpla en 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 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 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 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 el Instituto Bioquímico Beta S.A., de 01 de mayo de 2017, el artículo décimo, denominado "beneficio de salud", prescribe:

"La Empresa contratará con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de salud complementaria, FONASA/ISAPRE que financie una parte de los honorarios y gastos médicos no cubiertos por las instituciones antes mencionadas.

Esta póliza de seguro tiene una vigencia de 1 año (a) partir del 1 de Mayo de 2017, la cual se renovará automáticamente por otro año más a partir de mayo de 2018.

1.- Este seguro colectivo de salud reemplaza al anterior y su incorporación es totalmente voluntaria para todo trabajador con contrato vigente. ...

2.- El costo de esta póliza de seguro colectivo de salud será cofinanciado por el trabajador de acuerdo a la siguiente tabla, desde ya, los trabajadores autorizan a la empresa para que sea descontando mensualmente de sus remuneraciones según sigue:

Sueldo Base		Descuento al trabajador		
Desde	Hasta	Sin Cargas	1 Carga	2 y Más Cargas
-	\$ 350.000	\$ 5.303	\$ 8.693	\$ 11.277
\$ 350.001	\$ 400.000	\$ 7.070	\$ 11.591	\$ 15.035
\$ 400.001	\$ y Mas	\$ 8.838	\$ 14.488	\$ 18.795

De la cláusula contractual antes transcrita, se infiere que las partes, acordaron un beneficio consistente en un seguro colectivo de salud, contratado por la empresa, a través de una Compañía de Seguros, financiado a través de aportes de la empresa y trabajadores, que en este último caso, se encuentran expresamente consignados en la cláusula analizada, y que varían de acuerdo al sueldo base y las cargas de cada dependiente, montos que, además, son descontados mensualmente a cada trabajador.

A su vez, se ha tenido a la vista la liquidación de remuneraciones del mes de abril de 2017, de una trabajadora de la empresa, en la que se consigna el aporte del empleador al seguro médico, ubicado en el ítem "otros descuentos" por la suma de \$ "19.897".

Luego, es necesario pronunciarse al tenor de la solicitud de pronunciamiento jurídico solicitada, en primer lugar, si el seguro complementario de salud contenido en la cláusula décima indicada, debe considerarse remuneración al tenor del artículo 41 del Código del Trabajo, y como tal, incluirse en la liquidación de sueldo respectiva.

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 de financiar una parte de las diferencias que se producen entre las prestaciones no cubiertas por Fonasa o Isapre; 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.

En el mismo sentido ha resuelto este Servicio en el 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"*.

A su vez, el artículo 54 del Código del Trabajo, dispone:

"Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."

Como puede apreciarse del texto transcrito, el empleador se encuentra obligado a entregar a sus dependientes, conjuntamente con el pago de sus remuneraciones, un comprobante que contenga las menciones que a continuación se indican:

- 1.Monto de la remuneración pagada.
- 2.Forma como se determinó dicha remuneración, y
- 3.Descuentos practicados.

De esta manera, el empleador tendrá la obligación de entregar al trabajador un comprobante que contenga el detalle del monto pagado, forma y determinación del pago y de las deducciones que proceda hacer legal y contractualmente a la remuneración respectiva, dentro de los que debe considerarse, por las razones expuestas, los montos del seguro de salud complementario aportados por la empresa y los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir que las sumas de dinero correspondientes al pago de la prima del seguro colectivo de salud, contratado por la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A., en virtud de la cláusula décima del contrato colectivo suscrito con el sindicato recurrente, constituyen remuneración y, por ende, deben incluirse en la liquidación de remuneración respectiva, los aportes efectuados por ambas partes.

Enseguida, la organización sindical recurrente consulta sobre la pertinencia de incluir la prima de seguro de salud complementario referida, en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio.

Al respecto se debe considerar lo siguiente:

El artículo 172 del Código del Trabajo dispone:

“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”.

De la norma antes transcrita se infiere, en primer término, que el ordenamiento jurídico vigente establece en este precepto la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir, de aquella indemnización que el empleador se encuentra obligado a pagar cuando funda la terminación del contrato en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo, esto es, aquella cuyo pago resulta exigible cuando el empleador, al poner término a la relación laboral por las causales señaladas, no otorga al trabajador un aviso con a lo menos treinta días de anticipación.

Asimismo, del precepto anotado se colige que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de navidad.

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración, conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que, si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

Por su parte, el dictamen de este Servicio N° 4344/167, de 20.10.2003 expresó *“Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto “última remuneración mensual” que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a “toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador”.*

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las

excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: "los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad". Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal la que, respecto de beneficios como los que nos ocupan, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere directamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual".

De esta manera, como cuestión previa, en la situación específica analizada, se debe indicar que el instrumento colectivo suscrito entre las partes, no contiene cláusula especial referida al término de la relación laboral por aplicación de la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo.

A su vez, la doctrina del Servicio contenida en el dictamen N° 3.095/180, de 15.06.1999, referido específicamente al beneficio de "seguro de salud" resolvió "los beneficios por los cuales se consulta no se encuentran contemplados en las excepciones del citado artículo 172, ya que no constituyen beneficios esporádicos o que se paguen anualmente, condiciones éstas que, como ya se dijera, la ley exige para excluir determinados estipendios del cálculo de la indemnización por años de servicio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por tanto, atendido las características de fijeza y permanencia de los referidos beneficios no harían operable su exclusión y lógicamente éstos se encontrarían en la regla general del referido artículo 172 que establece que para los efectos que el mismo prevé debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato y, por ende, forman parte del concepto de última remuneración que debe servir de base para el cálculo de las indemnizaciones en referencia".

Precisado lo anterior, la Dirección del Trabajo en el dictamen N° 1.169/057, de 02.03.1990 advirtió sobre la materia que "En estas condiciones, por instrumento colectivo la prima de seguro de salud debe incorporarse a la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, sin perjuicio que deba tenerse presente el sentido del artículo 172 del Código del Trabajo, cual es, que sólo deberá incorporarse aquella parte de esta prima que corresponda a una cantidad que estuviere percibiendo el trabajador, lo que ocurre solamente con la parte de la prima que es de cargo de la empresa, debiendo excluirse el aporte que para este fin enteran los trabajadores, el que es precisamente la antítesis de la noción de percepción o haber del trabajador que contempla el citado artículo 172, pues en realidad éste es un genuino descuento".

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que el monto del beneficio denominado "seguro de salud complementario", de cargo de la empresa, convenido en el artículo décimo del contrato colectivo suscrito entre la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 individualizado, deberá ser incluido, para los efectos de determinar la última remuneración mensual que sirve de base para calcular la indemnización por años de servicios referida precedentemente.

A su turno, el aporte efectuado por los trabajadores, en el caso concreto, al seguro de salud, tratándose de un financiamiento compartido, como lo ha sostenido la jurisprudencia administrativa de este Servicio citada, no debería incluirse en la base de cálculo del pago de las indemnizaciones previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, por las razones expuestas en el presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir:

1.- Las sumas de dinero correspondientes al pago de la prima del seguro colectivo de salud, contratado por la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A., en virtud de la cláusula décima del contrato colectivo suscrito con el sindicato recurrente,

constituyen remuneración y, por ende, deben incluirse en la liquidación de remuneración respectiva los aportes efectuados por ambas partes.

2.- El monto del beneficio denominado "*seguro de salud complementario*", de cargo de la empresa, convenido en el artículo décimo del contrato colectivo suscrito entre la empresa Instituto Bioquímico Beta S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 recurrente, deberá ser incluido, para los efectos de determinar la última remuneración mensual, que sirve de base para calcular la indemnización por años de servicios y la indemnización sustitutiva del aviso previo, de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 JEP/AV

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control
- Instituto Bioquímico Beta S.A. (Av. Las Américas N°580 Cerrillos).