



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 4684(860)2013

Juridico

ORD.: 2839

MAT.: 1) Informa sobre naturaleza jurídica del beneficio Premio Especial por Obtención de Resultados contenido en el contrato colectivo celebrado entre la empresa Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA. y el Sindicato de Trabajadores de la misma.

2) Acoge reposición de Ord. N° 400, de 24.01.2013.

ANT.: 1) Presentación de 21.06.2013, de Sr. Sergio Rojas Gamboa, por Sindicato de Trabajadores de Sociedad Austral de Electricidad S.A.

2) Ord. N° 527, de 12.04.2013, de Inspectora Provincial del Trabajo de Osorno;

3) Presentación de 08.04.2013, de Sr. Sebastián Sáez Rees, por Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA

SANTIAGO, 18 JUL 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. SEBASTIÁN SÁEZ REES
GERENTE LEGAL GRUPO SAESA
SOCIEDAD AUSTRAL DE ELECTRICIDAD S.A. SAESA
BULNES N 441
OSORNO.

Mediante presentación del Ant. 3), solicita reposición de lo informado por esta Dirección en Ord. N° 400, de 24.01.2013, por el cual se concluye que el pago del beneficio anual denominado Premio Especial por Obtención de Resultados, pactado en contrato colectivo celebrado entre la Empresa Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, correspondería a un simple pago de remuneración del mes en que efectivamente se realiza, de modo que para calcular las cotizaciones previsionales que le afectan, debe agregarse su valor a la remuneración del mes en que se paga realmente el mencionado bono y la suma total que resulte, quedará afecta a cotizaciones hasta el tope legal imponible.

Se fundamenta la solicitud de reposición en que de estimarse que el monto anual del premio o beneficio de que se trata no procedería prorratearlo por el período anual en que se devengó, como lo concluye el Ord. N°400, de 2013, porque no sería gratificación ni participación laboral, casos en que sí es posible hacerlo según lo dispuesto en el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1981, y lo informado por la Superintendencia de Pensiones en Ord. N° 17824 de 01.08.2012, tal criterio resultaría insuficiente e incongruente con el ordenamiento jurídico vigente, por lo que correspondería modificar lo expresado en dicho Ord. N° 400.

Se agrega, que el artículo 3° de la ley N° 17.365, modificado por el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, demostraría que el legislador siempre ha dado un tratamiento de cotización previsional distinto para las remuneraciones que se pagan mes a mes, de aquellas que se pagan anualmente para efectos del cálculo del límite máximo imponible, como sería el caso del bono o premio de la especie, que es anual y se devenga dentro de este mismo lapso, al

igual que las gratificaciones y participaciones, y se paga con posterioridad al vencimiento o cumplimiento del período anual, o sea, con retraso, características que sería necesario tener en consideración para la procedencia de la aplicación de las normas legales antes indicadas.

Se añade, que al caso debe darse una interpretación sistemática en lo previsional y lo tributario respecto de lo cual el Servicio de Impuestos Internos hace operar una fórmula de reliquidación de las remuneraciones pagadas con retraso, pero devengadas mes a mes, es decir cumplido el período anual, consistente en su prorrateo entre los meses del año anterior, aplicándole a los nuevos totales mensuales el límite máximo imponible, tal como por lo demás la misma Dirección del Trabajo lo ha precisado en dictamen N° 3993/196, de 02.12.2002.

Se indica, como disposiciones legales que no se habrían considerado en el Ord. N° 400, el artículo 5º, inciso 2º de la ley N° 18.575, o Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de Administración del Estado, en cuanto "*Los órganos de la Administración del Estado deberán cumplir sus cometidos coordinadamente y propender a la unidad de acción, evitando la duplicación o interferencia de funciones.*". Tampoco se habría tenido en cuenta el artículo 17 letra a) de la Ley N° 19.880, en cuya virtud los órganos de la Administración del Estado deben facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales, lo que implica evitar interpretaciones diversas sobre una misma materia por diferentes reparticiones públicas, y por último, no se habrían ponderado debidamente los argumentos jurídicos de la recurrente sobre la interpretación de otros órganos del Estado y el de la propia Dirección, en su dictamen N° 3993/196, de 02.12.2002.

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

El artículo 3º, de la ley N° 17.365, reemplazado por el artículo 28 letra a) del D.L. N° 3.501, de 1980, que fijó el nuevo sistema de cotizaciones previsionales, dispone:

" Las sumas pagadas a título de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades estarán afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales."

" Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a imposiciones e impuestos en relación con el límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Las imposiciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad."

De la disposición legal anterior se deriva que, para determinar la parte de beneficios como gratificaciones legales, contractuales, voluntarias o participación de utilidades que están afectas a cotizaciones previsionales, atendido el tope máximo imponible mensual, y a impuestos, sus montos se prorratearán por los meses a los cuales correspondan tales beneficios debiendo agregarse a las remuneraciones mensuales del mismo período, lo que dará la suma afecta a imposiciones, hasta el límite máximo de imponibilidad, e impuestos.

Pues bien, la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social acerca de las disposiciones legales en comento, manifestada en

Oficio N° 49.779, de 07.11.2002, transcrito en la parte pertinente en el dictamen N° 3993/196, de 02.12.2002, de esta Dirección, que se pronunció sobre un caso similar al de la especie, esto es, de reliquidación mensual de un bono de resultado pactado en contrato colectivo en función del logro de utilidades anuales de la empresa, pagadero en el mes de febrero de cada año, para efectos de aplicar el tope máximo imponible, precisó que:

“ En relación a lo anterior, esta Superintendencia, debe manifestar a Ud. que efectivamente el artículo 3° de la ley 17.365, modificado por el artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980, dispone que, tratándose de las gratificaciones legales, contractuales o voluntarias, para determinar la parte de aquellos beneficios que están afectos a imposiciones, en relación con el límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período a que correspondan y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. En seguida, dicha norma dispone que las imposiciones se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda el límite de imponibilidad.”

“ El criterio manifestado en la disposición citada en cuanto a la periodicidad en el pago de las cotizaciones previsionales, se ha estimado aplicable a todas las remuneraciones accesorias o complementarias que se pagan en un mes determinado, pero que han sido devengadas en un período más largo de trabajo, por lo que corresponde, para los efectos de determinar las imposiciones que las afectan, que éstas sean reliquidadas prorrateando su monto en el período respectivo, sumando el monto que resulte al de la remuneración mensual, de modo que este procedimiento debe aplicarse en el caso consultado.”

Pues bien, conforme a lo sostenido por la Superintendencia de Seguridad Social, el criterio del legislador, referido al pago de cotizaciones por gratificaciones legales, contractuales, voluntarias o participación de utilidades y su reliquidación para determinar los topes imponibles, resulta aplicable a todas las remuneraciones accesorias o complementarias que, si bien se pagan en un mes determinado, han sido devengadas en un período más largo de tiempo o de trabajo, por lo que corresponde que, al igual que aquéllas, sean reliquidadas, prorrateando su monto en el período anual respectivo, que se sumará a la remuneración mensual del mismo lapso, suma a la cual se le aplicará el máximo imponible legal de ser el caso.

Sobre la base de la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social antes citada, esta Dirección emitió el dictamen N° 3993/196, de 12.02.2002, por el cual se hace procedente la reliquidación mensual de un bono de resultado pagadero en febrero de cada año, pero devengado en un período anual previo, beneficio de similares características al que nos ocupa actualmente.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el Ord. N° 400, de 24.01.2013, de esta Dirección, cuya reposición se solicita, se fundamenta en lo informado por la Superintendencia de Pensiones, en Oficio N° 17824, de 26.07.2012, emitido a requerimiento del Servicio para resolver la presentación del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA, el que en la parte pertinente expresa:

“ Seguidamente, el procedimiento de prorrateo para calcular y enterar las cotizaciones previsionales respecto de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un período de pago, está dispuesto en la letra a) del artículo 28 del D.L. N° 3.501, de 1980 y, en virtud de esta misma disposición legal, sólo recibe aplicación respecto de las sumas pagadas por el

empleador al trabajador, a título de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades, para los efectos de determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a cotizaciones, en relación con el límite máximo de impondibilidad mensual."

Como es posible apreciar, la doctrina de la Superintendencia de Pensiones sobre el tratamiento del *Premio Especial por Obtención de Resultado* pagado a sus trabajadores por la Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA, aparecería como más restrictiva que la de la Superintendencia de Seguridad Social antes citada, y que fundamentó el dictamen N° 3993/196, de 2002, según la cual toda remuneración accesorio o complementaria que se paga anualmente pero devengada en más de un período mensual de pago estaría sujeta al procedimiento del artículo 3° de la ley N° 17.365, modificado por el artículo 28 letra a) del D.L. 3.501, de 1980.

Cabe expresar que la doctrina sustentada por la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social sirvieron de base al Ord. N° 400, de 24.01.2013, y dictamen N° 3993/196, de 2002, de esta Dirección, respectivamente, las que fueron reproducidas en los mencionados documentos atendida la competencia de dichos Organismos en la materia.

Con todo, y acorde con lo señalado por la propia Superintendencia de Pensiones, en cuanto a que el prorrateo para calcular y pagar las cotizaciones en cuestión antes citado sólo resulta aplicable si se determina que la naturaleza jurídica del premio especial en cuestión corresponde, entre otros estipendios, a una participación de utilidades, se estima, por tanto, necesario dilucidar en la especie este aspecto.

Así, se debe aclarar si el Premio Especial por Obtención de Resultados tiene la naturaleza de ser participación en las utilidades de la empresa.

Al efecto, el artículo 18, del contrato colectivo de trabajo de fecha 31.12.2008, suscrito entre la Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en lo pertinente, estipula:

" Premio especial por obtención de resultados"

" La empresa otorgará a cada trabajador anualmente, un premio especial asociado con el cumplimiento de los resultados financieros que obtenga la empresa."

" Este premio será equivalente a un 120% de la remuneración bruta promedio mensual para cada trabajador (excluidas las horas extraordinarias e incluido el bono de vacaciones), y serán de cargo de cada trabajador los impuestos e impondiciones correspondientes."

" Este premio se pagará en el mes de enero de los años 2009, 2010 y 2011, correspondientes a los resultados de los años 2008, 2009 y 2010, respectivamente, a los trabajadores con contrato vigente a la fecha de pago."

" El 120% se pagará si se cumple el Resultado del Plan Anual consolidado del Grupo SAESA, aprobado por el Directorio."

" Se entiende por Resultado del Plan Anual, las siguientes partidas del Estado de Resultados Consolidado, según la clasificación vigente en el Sistema de Información."

*“ Resultado Operacional
“ Otros Ingresos no Operacionales
“ (Otros Egresos no Operacionales)
“ Resultado Antes Impuestos
“ (Impuesto Renta)*

Cabe agregar, que la misma cláusula precisa más adelante, que si el excedente es inferior al Resultado del Plan Anual, el premio ascenderá al 65% del promedio de la remuneración bruta mensual, y si lo supera, se aumentará el 120% entre un 3,5 a 7% según el porcentaje de incremento.

Pues bien, de la cláusula antes transcrita, en la parte que interesa, se desprende que la empresa pagará anualmente, en el mes de enero de cada año, a cada trabajador con contrato vigente, un estipendio o premio especial asociado al resultado operacional anual que haya obtenido sumados otros ingresos no operacionales, y restados egresos no operacionales e impuesto a la renta, por una suma equivalente al 120% de la remuneración promedio mensual bruta percibida por cada trabajador. Si el resultado financiero es inferior al programado en el Plan anual, se pagará sólo un 65%, y si es excedido, dicho 120% se aumenta entre 3,5 a 7% según el porcentaje de mayor incremento.

En otros términos, de la cláusula en comento es posible derivar, a juicio de esta Dirección, que la empresa SAESA participa a sus trabajadores de sus utilidades anuales, logradas en el respectivo ejercicio comercial, a través del pago de un beneficio de monto general equivalente al 120% indicado, el que puede aumentar o disminuir si las utilidades son superiores o inferiores a las programadas en el Plan de Resultados.

De ello se sigue que el beneficio que nos ocupa está directamente relacionado con las utilidades de la empresa.

Cabe agregar, que en informe de 30.11.2012, evacuado por la Fiscalizadora Gloria del Carmen Monje Rojas, citado en el Ord. 400, se indica que *“ el pago del “Premio Especial por Obtención de Resultado” correspondiente al ejercicio comercial del año 2011 fue pagado en enero de 2012,”* y agrega, más adelante, que dicho premio: *“ se relaciona con los resultados financieros del ejercicio comercial del año 2011, y el porcentaje a pagar está asociado directamente a estos resultados, tal como lo señala el contrato colectivo vigente.”*

A similar conclusión arriba el informe de la Fiscalizadora Carolina Campos Valdivia, de 18.01.2012, también evacuado con motivo del Ord. N° 400, al indicar: *“ Efectivamente, se trata de un premio especial asociado al cumplimiento de los resultados financieros que obtenga la empresa”.*

El mismo informe agrega, por otra parte, que la empresa paga además, mensualmente la gratificación legal de acuerdo al 25% de la remuneración, con el tope de 4,75 ingresos mínimos, lo que lleva a considerar que el Premio por Obtención de Resultados, al significar efectivamente una participación en las utilidades de la empresa, permite complementar dicho sistema de pago de la gratificación, al adoptar características muy similares a la modalidad de gratificación sobre la base de reparto de utilidades, según lo establecido en el artículo 47 del Código del Trabajo.

De esta forma, de lo verificado por las Fiscalizadoras actuantes se desprende que efectivamente el porcentaje a pagar por el beneficio de que se trata, está asociado de manera directa al monto de los resultados financieros del ejercicio comercial de la empresa, es decir, de sus utilidades anuales, y por otro lado, que tal estipendio es adicional y complementario al pago de la gratificación anual que se cumple con la modalidad del 25% de la remuneración del trabajador, pero no sobre la base de utilidades por lo que constituiría propiamente un beneficio de participación de utilidades de la empresa en favor de los trabajadores, en aspectos coincidentes con la gratificación legal sobre volumen de utilidades, modalidad que no se encuentra adoptada en la empresa, y que aquel beneficio solucionaría en parte.

Ahora bien, el artículo 42, letra d) del Código del Trabajo, dispone:

“ Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y”

A la luz de la disposición legal anterior, es posible sostener que en la especie, el Premio Especial por Obtención de Resultados contenido en el contrato colectivo de trabajo, tendría como naturaleza jurídica el tipo de remuneración denominada por el legislador participación en las utilidades, si el conjunto del pago de dichos Premios en los porcentajes que corresponde conforma en el hecho una proporción de las utilidades de la empresa, como beneficio propio, del cual se hace partícipe a sus trabajadores.

De esta forma, atendido lo informado por la Superintendencia de Pensiones, en Oficio N° 17824, de 26.07.2012, al constituir el beneficio del contrato colectivo denominado Premio Especial por Obtención de Resultados un tipo de participación de utilidades que se paga anualmente, en el mes de enero, pero que ha sido devengado en un período superior, correspondiente al ejercicio comercial anual, procede que sea prorrateado y reliquidado en los términos establecidos en el artículo 3° de la ley N° 17.365, modificado por el artículo 28 letra a) del D.L. N° 3.501, de 1980, para determinar el tope mensual de impositibilidad de las remuneraciones adicionándose a ellas las cuotas a prorrata de aquel beneficio.

Corresponde agregar, que mediante lo expresado, se guarda armonía con los criterios sustentados por el Servicio de Impuestos Internos para la reliquidación del impuesto de Segunda Categoría sobre las remuneraciones pagadas con retraso, que han sido devengadas en un período anterior, afectas a topes legales de impositibilidad mensual, según se expresa en informe de la Consultora Ernst & Young, de 28.06.2011, de los antecedentes del Ord. N° 400, como asimismo, con la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Superintendencia de Pensiones citadas en su oportunidad, y con el dictamen N° 3993/196, de 02.12.2002, guardándose entre todos ellos la debida concordancia.

Cabe señalar, que conferido traslado de la solicitud de reposición de la empresa al Sindicato de Trabajadores constituido en ella, aquél se ha evacuado por presentación del Ant. 1), de cuyo análisis se puede expresar que no se agrega elementos de juicio suficientes que pudieren modificar lo anteriormente concluido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que el beneficio denominado Premio Especial por Obtención de Resultados, pactado en el artículo 18 del contrato colectivo de trabajo de fecha 31.12.2008, suscrito entre la empresa Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, reviste el carácter de participación en las utilidades y por tanto, procede que su pago sea prorrateado mensualmente en cada período anual para efectos de determinar el tope máximo de imponibilidad mensual que le afecta una vez sumado a la remuneración del mismo lapso, como lo establece el artículo 3º de la ley Nº 17.365, modificado por el artículo 28 letra a) del D.L. Nº 3.501, de 1980.

En razón de lo anterior, se reconsidera y deja sin efecto lo informado en Ord. Nº 400, de 24.01.2013, de esta Dirección.

Saluda a Ud.


 MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAOM/SMS/JDM/jdm
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspectora Provincial del Trabajo de Osorno.
- Directiva Sindicato de Trabajadores de Sociedad Austral de Electricidad S.A. SAESA. San Antonio Nº 19, Oficina 2503. Santiago.