

SITUACION TRIBUTARIA DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS ESTABLECIDA EN UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO O PAGADA VOLUNTARIAMENTE

MAURICIO BEZANILLA BOLOÑA

Profesor titular de Derecho del Trabajo
en la Universidad Católica de Valparaíso
Profesor titular de Derecho del Trabajo
en la Universidad de Valparaíso

Hasta la dictación del D.L. 2.758 de 1979, sobre negociación colectiva, los "ejecutivos", agentes, apoderados y otros trabajadores que desempeñaban cargos de confianza del empleador eran representados en la negociación colectiva por la delegación a que se refería, a la sazón, el artículo 590, hoy derogado del Código del Trabajo. Dicha negociación, denominada conflicto colectivo, involucraba a todos los empleados de una empresa o establecimiento, si en la oportunidad correspondiente se había reunido el quórum legal.

Fluía, como necesaria consecuencia, que las estipulaciones del convenio colectivo subsecuente al conflicto se convertían en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo, aun de los que ingresaran con posterioridad a la celebración del convenio. Así lo establecían los preceptos del Código del ramo.

El beneficio de la indemnización por años de servicios se incluía, de ordinario, entre las estipulaciones del convenio colectivo, muy especialmente, a partir de la década del sesenta.

Conforme con lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley de Impuesto a la Renta, modificada en lo perti-

nente por el D.L. 1.604 (art. 1º Nº 1, letra b), la referida indemnización de un "ejecutivo" no se consideraba renta por estar aquella establecida en un contrato colectivo aplicable a éste y tratarse de una indemnización por retiro o desahucio, según las expresiones atinentes de la ley tributaria señalada.

Sin embargo, desde 1979 y 1980, los gerentes y demás personas indicadas en el Nº 3 del artículo 5º del D.L. 2.758, modificado por el D.L. 3.355, han quedado al margen de la negociación colectiva, si se deja constancia escrita en los contratos individuales de trabajo respectivos de la circunstancia de no poder participar en ella.

Así, pues, los trabajadores que enumera el precepto legal deben negociar individualmente las condiciones de trabajo y de remuneraciones y beneficios, y el resultado de tales negociaciones se traduce en los contratos individuales de trabajo.

Entretanto, la legislación tributaria no ha adaptado sus normas a las nuevas disposiciones laborales que han evolucionado en la forma indicada, y, por consiguiente, la Dirección del Servicio de Impuestos Internos (Ord. 03171 de 6 de julio de 1981) ha dictaminado "que el Nº 13 del art. 17 de la Ley de Renta establece que, por regla general, la indemnización por desahucio o retiro estipulada en un contrato individual de trabajo constituye renta, con excepción de aquella parte que, en conjunto con la indemnización legal y/o con la establecida en un contrato colectivo no exceda de la que tienen derecho los empleados civiles de la administración pública, considerando los años de servicio o trabajo y el monto de la remuneración mensual imponible".

"En consecuencia —agrega el dictamen—, no puede desatenderse el claro tenor literal de la norma respectiva y sólo procede el cabal cumplimiento de ella debiendo reputarse rentas aquellas indemnizaciones del personal a que alude en su presentación".

De lo anterior se sigue que la indemnización que percibe un trabajador excluido de un contrato colectivo, en la parte que exceda de un mes de remuneración imponible por cada año de servicios con tope de veinticuatro años, debe considerarse renta.

En cambio, si el mismo trabajador es antiguo (más de veinticuatro años de servicios) y tiene una remuneración mensual superior a la imponible, pero no está excluido de la negociación colectiva, su indemnización por años de servicios no constituirá renta en toda su integridad.

La comparación de ambos casos sugiere una situación de grave injusticia, dada la cuantía del impuesto a la renta que afecta al trabajador sólo sujeto a contrato individual.

Parecería, en cambio, más ecuánime que no existieran diferencias en el tratamiento tributario, entre los trabajadores sujetos a contrato colectivo e individual, si los términos del beneficio derivado de un contrato individual o de la sola voluntad del empleador no excedieran a los establecidos en los contratos colectivos aplicables a la mayoría de los trabajadores del mismo empleador.