



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 11881 (467) 2020

ORDINARIO N°: 2248 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Asignación de viático. Obligación de rendición. Inclusión base de cálculo indemnizaciones. Jornada de Trabajo. Autorización de sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

RESUMEN:

- 1.- En el ámbito laboral no hay obligación por parte de los trabajadores de rendir la asignación de viático por lo que cualquier decisión en sentido contrario deberá ser acordada con los trabajadores de que se trate.
- 2.- Para incluir la asignación de viático en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio ésta deberá reunir los requisitos señalados en este informe, vale decir, deberá tratarse de una cantidad que sea percibida por los trabajadores de manera permanente y periódica. En caso contrario, no resulta procedente incluirla en la referida base de cálculo.
- 3 La competencia para autorizar la implementación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, dentro y fuera de centros urbanos, como también, para resolver las solicitudes referidas a las renovaciones de tales sistemas, corresponde a los Directores(as) Regionales del Trabajo de la jurisdicción en que se ubica la faena de que se trate.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.05.2020 y 30.06.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 02.03.2020, de Sr. José Sapiains, por empresa Matfor Publicidad SpA.
- 3) Correo electrónico de 27.02.2020, de abogado Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N° 207, de 14.02.2020, de Directora Regional del Trabajo Región del Biobío (S).
- 5) Presentación de 13.12.2019, de don José Figueroa Sapiains, asesor de la empresa Matfor Publicidad SpA.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A : **SR. JOSÉ FIGUEROA SAPIAINS**

lexacciden@gmail.com

imatamala@matfor.cl

Mediante presentación del antecedente 5) ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto a la obligación de rendir los viáticos que se pagan a los trabajadores que cumplen funciones de instaladores publicitarios, en atención a que dichos dineros deben ser egresados como gastos y contemplados contablemente, por lo que debieran ser reportados o rendidos.

Solicitan también un pronunciamiento respecto de los criterios de valorización para estimar que la suma pagada por concepto de viático excede o extralimita el objeto y naturaleza de este, de manera de determinar su incorporación o no a la base de cálculo de lo que se entiende por última remuneración para efectos del pago de la indemnización por término de la relación laboral.

Finalmente, solicitan un pronunciamiento respecto de la aplicación de "una jornada especial para realizar los trabajos encomendados por jornadas de faenas especiales (sic)".

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1.- El artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie 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 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".

La doctrina del Servicio, respecto de aquellos beneficios que no constituyen remuneración, contenida entre otros en dictamen N° 5457/316, de 02.11.1999, sostiene que: "(...) De la misma norma se infiere además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones de pérdida de caja, de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de la concurrencia a sus labores y de la prestación de servicios".

En cuanto a la asignación por viático el Servicio ha resuelto que: "(...) 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". (Dictamen N° 4002/163, de 31.08.2004).

Ahora bien, mediante dictamen N° 7271/244, de 06.11.1991, el Servicio fijó el sentido y alcance del concepto viático entendiendo por tal "la prevención, en especie o en dinero, de lo necesario para el sustento del que hace un viaje".

Al tenor de esta definición y considerando el carácter compensatorio del viático, el referido dictamen sostiene que: "(...) en el ámbito del sector privado, revisten tal calidad las sumas de dinero que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos

solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual".

De esta manera, en cuanto al criterio de valorización de la asignación en estudio, acorde a la normativa y jurisprudencia citada, corresponde señalar que la asignación de viático, cuando real y efectivamente se ha pactado y pagado conforme a su naturaleza compensatoria, no debe comprenderse dentro del concepto de remuneración que define la normativa laboral, en el inciso primero del precepto citado.

En cuanto a la situación tributaria del beneficio de que se trata, cabe señalar que el organismo competente para resolver dicha consulta es el Servicio de Impuestos Internos y no la Dirección del Trabajo, por tratarse de materias que escapan del ámbito de su competencia legal.

Respecto de la obligación de rendición de la asignación en estudio, se debe considerar que de la definición de viático que hace el Servicio en el dictamen precitado no se desprende la obligación por parte de los trabajadores de rendirlo, por lo que cualquier decisión en sentido contrario deberá ser acordada con los respectivos trabajadores.

2.- En cuanto a la inclusión del viático en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo que dispone:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 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".

Del precepto legal antes transcrito se infiere 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 que deben excluirse del cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de 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.

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"*. (Dictamen 4344/167, de 20.10.2003).

Ahora bien, el concepto de última remuneración empleado por el legislador en el artículo 172 del Código del Trabajo no se limita al considerado por el artículo 41 del mismo cuerpo legal, por el contrario, resulta más amplio y se encuentra referido a toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato de trabajo y que no se encuentre comprendida entre las exclusiones señaladas en el mismo precepto.

Conforme a lo señalado y a las normas citadas para incluir la asignación de viático en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio ésta deberá reunir los requisitos señalados en este informe, vale decir, deberá tratarse de una cantidad que sea percibida por los trabajadores de manera permanente y periódica, en caso contrario no resulta procedente incluirla en la referida base de cálculo.

3.- Respecto a la posibilidad de establecer una jornada especial, para los trabajadores que cumplen funciones de instaladores publicitarios y que actualmente cumplen con una jornada de lunes a viernes de 8:30 a 13:30 y de 14:30 a 18:30, cabe señalar que el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo dispone:

“Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema”.

Del mencionado precepto se colige que la autorización de sistemas excepcionales de distribución del tiempo de trabajo y descansos corresponde a una facultad exclusiva del Director del Trabajo, la que podrá ejercer únicamente tratándose de un caso calificado en el cual, por las peculiaridades de la faena, no resulte factible aplicar las reglas generales que regulan la jornada de los trabajadores que prestan servicios en una actividad exceptuada del descanso dominical.

Ahora bien, la Orden de Servicio N° 5, de 20 de noviembre de 2009, que regula los criterios y procedimientos aplicables a las solicitudes de autorización de jornadas excepcionales de trabajo y descansos, establece que la solicitud estará referida a un caso calificado cuando en la obra o faena no se puedan aplicar las normas generales sobre distribución de jornada de trabajo y descanso, atendido que se trata de procesos de trabajos continuos o de procesos productivos técnicos o tecnológicamente complejos o que se trata de puestos de trabajo calificados y/o de difícil reemplazo.

Teniendo en consideración lo expuesto, lo señalado en su presentación y los antecedentes aportados, es posible advertir que no se vislumbra una situación fáctica que impida aplicar las reglas generales que regulan la jornada de los trabajadores que desempeñan labores de instaladores publicitarios, y más bien se trataría de una mera adecuación funcional por parte de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que de acuerdo a la Orden de Servicio en comento la competencia para autorizar las solicitudes para implementar un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, dentro y fuera de centros urbanos, como aquellas referidas a las renovaciones de tales sistemas, corresponde a los Directores(as) Regionales del Trabajo de la jurisdicción en que se ubica la faena de que se trate, los cuales resolverán conforme a los criterios y procedimientos consignados allí consignados.

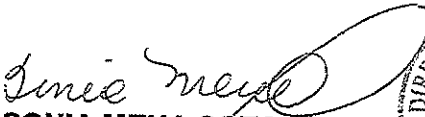
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:


1.- En el ámbito laboral no hay obligación por parte de los trabajadores de rendir la asignación de viático por lo que cualquier decisión en sentido contrario deberá ser acordada con los trabajadores de que se trate.


2.- Para incluir la asignación de viático en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio ésta deberá reunir los requisitos señalados en este informe, vale decir, deberá tratarse de una cantidad que sea percibida por los trabajadores de manera permanente y periódica. En caso contrario, no procederá incluirla en la referida base de cálculo.

3.-. La competencia para autorizar la implementación de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, dentro y fuera de centros urbanos, como también, para resolver aquellas solicitudes referidas a las renovaciones de tales sistemas, corresponde a los Directores(as) Regionales del Trabajo de la jurisdicción en que se ubica la faena de que se trate.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




VBP/MDM/mdm
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control