



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
SE (1385) 2021

Jurídico

ORD N°: 1234 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Subsidio al transporte público y remuneraciones de los trabajadores conductores.

RESUMEN:

1.- Los contratos individuales de trabajo de los conductores del transporte público de pasajeros por los que se consulta, deben incorporar una cláusula que regule el pago recibido de parte de su empleador por concepto del subsidio estatal de transportes.

2.- El legislador no ha establecido una base de cálculo para el pago del subsidio estatal de transportes, no obstante, es el empleador el que en cada caso, debe acordar con sus trabajadores la base de cálculo del estipendio que tenga por objeto evitar la disminución de las remuneraciones de los trabajadores como consecuencia del otorgamiento del subsidio de transportes.

3.- El estipendio percibido por los trabajadores por el subsidio de rebaja de tarifas a estudiantes o adultos mayores, es de naturaleza remunerativa y puede ser calificado como una comisión, en el evento que el empleador y trabajador hayan pactado un pago como porcentaje de la recaudación diaria, semanal o mensual de boletos.

4.- En el evento que el trabajador se encuentre con reposo por licencia médica o feriado, le asiste el derecho a impetrar su remuneración por concepto de subsidio de transportes en los términos señalados en el contenido del presente informe. Situación que se replica en el caso del conductor reemplazante del titular. En el caso de ausencias imputables al trabajador, el empleador puede descontar de las remuneraciones fijas las ausencias del trabajador. Y si la remuneración

fuese mixta, con un componente fijo y otro variable, el descuento solo procede respecto de la parte fija, no procediendo jurídicamente el descuento por inasistencias en relación con las remuneraciones de naturaleza variable como ocurre con la operación consistente en remunerar un porcentaje de la venta de boletos del transporte público de pasajeros.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 10.08.2023 y 01.09.2023.
- 2) Ord. N°1293 de 02.08.2022 del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.
- 3) Pase N°21 de 24.03.2022 del Departamento de Inspección.
- 4) Pase N°91 de 12.10.2021 del Departamento de Inspección.

SANTIAGO, 13 SEP 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Mediante solicitud de ANT. 1), se ha requerido un pronunciamiento que se refiera a algunos aspectos contemplados en el artículo 92 de la Ley N°21.306 y artículo 8° transitorio de la Ley N°20.378. En forma específica, se consulta por el efecto en las remuneraciones de los trabajadores choferes del transporte colectivo de pasajeros en relación con el pago del subsidio nacional para el transporte público remunerado de pasajeros, por cuanto, diversas organizaciones sindicales han denunciado ante la Dirección Regional del Trabajo de la Región del Biobío el incumplimiento del pago del respectivo subsidio.

Se agrega que, en la actualidad, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones transfiere al concesionario o prestador de servicios de la línea de transportes respectiva un subsidio tarifario: adulto, adulto mayor y TNE (Tarjeta Nacional Estudiantil). Sin embargo, luego de fiscalizaciones realizadas, se ha constatado la existencia de empleadores que no pagan a sus trabajadores ninguno de dichos subsidios y otros que sí lo hacen, a lo menos uno de dichos subsidios.

Luego de ello se plantean las siguientes preguntas:

- 1) ¿Los contratos individuales de trabajo deben contener una cláusula que incorpore el estipendio recibido por el pago del subsidio?
- 2) ¿Cuál debería ser la base de cálculo de dicho estipendio?

3) ¿Cuál sería la naturaleza jurídica del estipendio que recibe el trabajador por el subsidio de rebaja de tarifas a estudiantes o adultos mayores? ¿Es posible calificarlo como una comisión?

4) ¿En aquellas circunstancias en que el chofer recaudador titular se encuentre con licencia médica, feriado, ausencia imputable al trabajador, le asiste el derecho a impetrar el beneficio? En este mismo sentido ¿Qué ocurre respecto del chofer recaudador reemplazante?

Por último, en ANT.1) consta la solicitud de este Servicio al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones para efecto de recabar su opinión, oficio que a la fecha no ha sido respondido.

1. En relación con la primera consulta, el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo establece que: *“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante”*. A su vez, la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord.N°5.056 de 23.10.1984, ha señalado que la escrituración del contrato tiene como finalidad otorgar certeza y prueba de lo acordado entre empleador y trabajador, acarreado su incumplimiento la aplicación de una multa al infractor. Por otra parte, el N°4 del Artículo 10 del Código del Trabajo prescribe que: *“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;”.

De esta manera, el pago por subsidio de transportes que sea percibido por los trabajadores conductores deberá escriturarse como una cláusula del contrato de trabajo, en tanto consista en un acuerdo originado en el consentimiento del trabajador y empleador.

2. En cuanto a la base de cálculo del estipendio percibido por el trabajador y que se origina en el subsidio de transportes, no existe una regulación legal que establezca tal cálculo.

Cabe destacar, que el artículo 1° de la Ley N°20.378 que crea un subsidio nacional para el transporte público remunerado de pasajeros, establece lo siguiente: *“Créase, con el objeto de promover el uso del transporte público remunerado de pasajeros, un mecanismo de subsidio de cargo fiscal destinado a compensar los menores pagos que realizan los estudiantes en los servicios de transporte público remunerado de pasajeros”*. Luego, el mismo cuerpo normativo establece que este subsidio será transferido por el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones a los concesionarios o responsables del servicio *“(…) según las condiciones establecidas en las bases de licitación y los respectivos contratos o resoluciones, según corresponda, quienes deberán incorporar el efecto del subsidio en las condiciones económicas y en la operación de los servicios, tales como tarifas, calidad del servicio, mecanismos de control y otras”*, según prescribe el literal b) del artículo 3° de la Ley N°20.378.

Por su parte, el inciso final del artículo 2° de la Ley N°20.378 estatuye que: *»Un decreto expedido, a más tardar, el 31 de diciembre de cada año para el año*

calendario siguiente, por los Ministros de Transportes y Telecomunicaciones y de Hacienda, bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República" establecerá anualmente, por región, el monto que le corresponde por aplicación del mecanismo de subsidio, así como la distribución de éste, de conformidad a lo señalado en la letra b) del artículo 3° y en los artículos 4° y 5° de la presente ley. La referida distribución se realizará en base a los parámetros propios de los sistemas de transportes, tales como viajes, tarifas, flota u otros, y considerando los proyectos, programas y contratos que se encuentren vigentes y que se hubieren puesto en ejecución con anterioridad a la dictación del decreto, destinando los recursos prioritariamente a rebaja de tarifas y mejoramiento de condiciones de calidad y seguridad del transporte público en beneficio de los usuarios. Para las Regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Aysén, Magallanes y la Antártica Chilena, y las Provincias de Palena y Chiloé, en la determinación del porcentaje que le corresponda a cada región, se podrá considerar un complemento adicional para fomentar el transporte público remunerado de pasajeros, cuando se constate que el uso del transporte público es significativamente menor al del resto del país «.

Conforme a lo anterior, el legislador instauró las disposiciones conforme a las cuales se distribuye, calcula y paga el monto del subsidio de transporte desde el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones a los concesionarios o responsables del servicio de transporte acorde con las bases de licitación y los respectivos contratos o resoluciones, quienes deben incorporar el efecto del subsidio, tal como señala el literal b) del artículo 3° de la Ley N°20.378, en las condiciones económicas y en la operación de los servicios, tales como: tarifas, calidad del servicio, mecanismos de control y otras.

Sin embargo, el cálculo y monto final de pago del subsidio de transporte desde el empleador al trabajador, no es un asunto que esté regulado propiamente tal por el cuerpo normativo en estudio. En este sentido, caber precisar, que el legislador entiende que el subsidio debe tener efectos, los que deben ser incorporados por los concesionarios o responsables del servicio de transporte en las condiciones económicas y en la operación de servicios, señalando a modo ejemplar a las tarifas o calidad del servicio, por lo tanto, el efecto en las remuneraciones de los trabajadores si bien no está expresamente mencionado, si debe ser entendido como una parte integrante de la operación de servicios y sus condiciones económicas.

Prueba el razonamiento anterior, lo dispuesto por el artículo 8° transitorio de la Ley N°20.378 que señala lo siguiente: *"La disminución de tarifas que se produzca como consecuencia de la entrega del subsidio que establece esta ley, en caso alguno significará una disminución en el monto total de la remuneración percibida por la misma jornada de trabajo por los trabajadores que se desempeñan como conductores. Para estos efectos, se entenderá que existe disminución, cuando el trabajador percibiere un monto inferior por concepto de remuneración que la que habría percibido previo a la existencia y entrega de los subsidios establecidos en esta ley. Con todo, las partes podrán convenir modificaciones en los componentes que integran la remuneración a fin de evitar que la disminución de tarifas impacte negativamente en la misma".*

En el mismo sentido, el inciso 2° de la glosa 5° de la Partida N°19, Capítulo 1, Programa N°6 del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Ley N°21.125 de Presupuesto del Sector Público año 2019, estableció que: *“En los contratos de trabajo con los conductores, las partes deberán convenir la forma en que la entrega del subsidio que implique una rebaja tarifaria se vea reflejada en la remuneración que perciba el trabajador que se desempeñe como conductor, a fin de garantizar que la disminución de tarifas que se produzca como consecuencia de lo anterior, en caso alguno signifique un menoscabo en el monto total de la remuneración percibida por la misma jornada de trabajo por los trabajadores”*.

Esto demuestra, por una parte, que el legislador tiene como finalidad que los trabajadores que se desempeñan como conductores no vean disminuidas sus remuneraciones por la entrega del subsidio a consecuencia de la rebaja de las tarifas, y por otra, deja entregado al acuerdo de voluntades de las partes de la relación de trabajo convenir las modificaciones contractuales a fin de evitar la disminución de las remuneraciones. De esta forma es el empleador el que, en cada caso, debe acordar con sus trabajadores la base de cálculo del estipendio que tenga por objeto evitar la disminución de las remuneraciones de los trabajadores como consecuencia del otorgamiento del subsidio de transportes.

3. Para determinar la naturaleza jurídica del estipendio que recibe el trabajador se debe atender a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo que prescribe: *“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”*.

Los autores, a su vez, han sostenido que: *“Se entiende por remuneración la contraprestación, cuyo contenido mínimo se encuentra establecido, por la ley o el convenio colectivo, y que tiene por objeto retribuir al trabajador por los servicios prestados y ponerse a disposición del empleador”*¹.

Por tanto, es posible observar que en el concepto de remuneración es fundamental la contraprestación pecuniaria y especies avaluables por causa del contrato de trabajo, cuya finalidad es retribuir al trabajador por los servicios prestados y ponerse a disposición del empleador, lo que es una manifestación del carácter sinalagmático del contrato de trabajo y las obligaciones consecuentemente recíprocas que genera.

De este modo, al contrastar las anteriores definiciones con el estipendio que reciben los trabajadores conductores de parte de su empleador por concepto de subsidio, resulta evidente que se trata de una remuneración, por cuanto, consiste en un monto de dinero percibido por el trabajador por causa del contrato de trabajo al prestar el servicio de conducción de vehículos del transporte público de pasajeros y ponerse a disposición del empleador.

Ahora bien, desde la perspectiva del subsidio estatal creado por la ley es posible constatar un reforzamiento de la conclusión anterior, debido a que, tal como

¹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. “Manual de Derecho del Trabajo”. Derecho individual de trabajo. Tomo III, 6° Edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago 2020, p. 156.

es prescrito por el artículo 8° transitorio de la Ley N°20.378 ya citada, este subsidio al transporte público en ningún caso "(...) *significará una disminución en el monto total de la remuneración percibida por la misma jornada de trabajo por los trabajadores que se desempeñan como conductores*". Y agrega tal disposición: "*Con todo, las partes podrán convenir modificaciones en los componentes que integran la remuneración a fin de evitar que la disminución de tarifas impacte negativamente en la misma*".

Por lo anterior, es el mismo legislador el que considera que los montos de dinero acordados que percibe el trabajador por concepto del beneficio en estudio, son componentes que integran su remuneración cuyo propósito es precisamente evitar un detrimento en la misma. Y, además, estos componentes de la remuneración son dejados al consentimiento de las partes para que puedan producir su efecto jurídico.

En esta perspectiva, a modo ejemplar, las fiscalizaciones N°s 0801.2021.701 y 0801.2021.702 dan cuenta de una realidad diversa dependiendo de cada empleador y trabajador. Es así como en el primer caso, la fiscalizadora actuante registra un pago de una remuneración fija por un cierto monto de dinero que perciben los trabajadores por concepto de "pago de TNE enero y febrero 2021". A diferencia de lo constatado en el segundo proceso investigativo en donde se consigna un pago variable con cargo al subsidio TNE consistente en un porcentaje determinado de acuerdo con la recaudación diaria.

Luego, para definir si el pago del subsidio consiste en una comisión, debemos atender a la definición otorgada por el legislador en el literal c) del artículo 42 del Código del Trabajo, el que establece que: "*Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;".

Por consiguiente, el pago del subsidio en estudio puede calificarse como una comisión cuando se calcula como un porcentaje de acuerdo con la recaudación diaria, semanal o mensual realizada por el conductor. Situación que como ya se dijo, no se advirtió en todos los casos puesto que depende de la modalidad pactada en cada caso por el trabajador con su empleador, pudiendo tener también el pago del beneficio la categoría de una remuneración fija como fue constatado por los fiscalizadores actuantes.

En ambos casos, sea cual sea la modalidad de remuneración acordada en este sentido, debe destacarse que según el artículo 8° transitorio de la Ley N°20.378 precitado, la disminución de tarifas que se produzca como consecuencia de la entrega del subsidio que establece esta ley, en caso alguno significará una disminución en el monto total de la remuneración percibida por la misma jornada de trabajo por los trabajadores que se desempeñan como conductores.

4. En el evento que el chofer recaudador se encuentre con licencia médica o feriado, en ambos casos le asiste el derecho a impetrar el beneficio del subsidio estatal en comento, misma situación ocurre con el chofer recaudador reemplazante.

Esto debido a que como ya se analizó el monto percibido por el trabajador, sea titular o reemplazante, por concepto del subsidio en estudio en forma de una remuneración fija o variable, es parte integrante de la remuneración del trabajador.

En el caso del feriado, el artículo 71 del Código del Trabajo dispone: *“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

Al interpretar el anterior precepto legal, la doctrina de este Servicio ha sostenido en Ord. N°5319 de 07.11.2017 que:» *Este Servicio se ha pronunciado invariablemente acerca de la forma como debe determinarse la remuneración íntegra para efectos del pago de las remuneraciones, desde el Dictamen N°1556/021 de 07.04.2011 hasta el reciente Ordinario N°2551 de 08.06.2017. El citado dictamen N°1556/021 dispone: “Del precepto legal precedentemente transcrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneracional a que estén afectos:*

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

Cabe hacer presente que actualmente se encuentran en esta situación sólo los trabajadores excluidos de la limitación de jornada y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Cabe destacar además, que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, ha sostenido que el legislador tuvo en vista establecer el principio de la

remuneración íntegra consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, con la finalidad de impedir que el trabajador sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios.»

En lo vinculado a la remuneración del trabajador que está en reposo por licencia médica, cabe indicar, que la normativa vigente regula el subsidio por incapacidad laboral consistente en un monto de dinero cuyo propósito es reemplazar la remuneración que el trabajador dejó de percibir por estar enfermo. Para el caso de los trabajadores dependientes del sector privado, la normativa inserta en el D.F.L. N° 44 de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 7° consagra que: *“Remuneración neta, para la determinación de las bases de cálculo, es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración”*. Agrega el inciso 1° del artículo 8° del mismo cuerpo normativo: *“La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia”*.

De esta manera, debe atenderse a la modalidad de pago del subsidio estatal de transportes que cada trabajador ha pactado con su empleador. Si se trata de una remuneración variable acorde a la cantidad diaria, semanal o mensual de boletos vendidos, por ejemplo, el pago del subsidio de transportes estará considerado dentro del promedio de la remuneración mensual devengada en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. Por el contrario, si se ha pactado el pago del subsidio en análisis como una remuneración fija deberá considerarse si se trata de un pago realizado mes a mes o en forma ocasional o esporádica por periodos que exceden al mes.

Esto por cuanto el artículo 10 del DFL N° 44 de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señala que: *“Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores”*. Sin embargo, el artículo 11 del mismo texto normativo prescribe que: *“El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio”*. Por ende, el trabajador conserva su derecho a impetrar la remuneración por el subsidio estatal de transportes aun cuando no se considere en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral por el lapso en que se extienda su reposo médico, procediendo legalmente que, en estos casos, el empleador pague el estipendio por subsidio de transportes en la forma y oportunidad pactadas en el contrato de trabajo.

Finalmente, en lo que se vincula con las ausencias imputables al trabajador, deberá ser considerado caso a caso, por cuanto los procesos investigativos

realizados demostraron la existencia de distintas modalidades de pago del subsidio a sus trabajadores como ya se indicó.

Ahora bien, de acuerdo con la definición otorgada por el artículo 41 del Código del Trabajo se desprende que la remuneración es una contraprestación de los servicios efectuados por el trabajador. Por otra parte, cabe señalar que la permanente doctrina de la Dirección del Trabajo sobre la materia ha señalado que el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. Así ha concluido, por ejemplo, el Dictamen N° 4.126/210 de 05.07.1995 al señalar que: *"Atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios salvo la concurrencia de causalidad que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido"*.

Luego, si la modalidad pactada con el empleador incluye un pago por concepto de subsidio de transporte, dicha remuneración constituye parte de la remuneración fija que percibe el trabajador. Por otra parte, constituyen remuneración variable los pagos realizados por el mismo concepto, pero como porcentaje de una operación determinada, en este caso, la venta de boletos.

De este modo, la ausencia en sus funciones imputable al trabajador importa un incumplimiento en la prestación de los servicios que puede ser medido por el empleador, ya que puede determinar con exactitud el monto a rebajar del sueldo, el que resulta del contraste entre la jornada de trabajo a cumplir y el periodo de tiempo de ausencia. Por el contrario, en el caso de las remuneraciones variables no existe esta posibilidad de medir el efecto que produce en las remuneraciones la inasistencia, por cuanto éstas no se calculan de acuerdo con un tiempo fijo y determinado de actividad y presencia del trabajador, sino, como ya se dijo, sobre la base de operaciones realizadas como es la venta de boletos.

De lo anterior, se infiere que el empleador puede descontar de las remuneraciones fijas las ausencias del trabajador. Y si la remuneración fuese mixta, con un componente fijo y otro variable, el descuento solo procede respecto de la parte fija, no procediendo jurídicamente el descuento por inasistencias en relación con las remuneraciones de naturaleza variable como ocurre con la operación consistente en remunerar por un porcentaje de la venta de boletos del transporte público de pasajeros.

Sin embargo, tal como ha señalado la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ord.N°1223 de 16.03.2017, las conclusiones señaladas anteriormente en ningún caso autorizan al empleador a realizar descuentos inmediatos a las remuneraciones de los trabajadores, siendo menester respetar los límites legales y que la doctrina institucional ha fijado.

En este sentido y conforme con lo expuesto, mediante Dictamen N°5308/230 de 29.09.1996, esta Dirección precisó la forma de efectuar el descuento por atrasos, o inasistencias imputables a los trabajadores, por las cuales éstos no hayan cumplido en forma íntegra la jornada diaria convenida.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:


1.- Los contratos individuales de trabajo de los conductores del transporte público de pasajeros por los que se consulta, deben incorporar una cláusula que regule el pago recibido de parte de su empleador por concepto del subsidio estatal de transportes.


2.- El legislador no ha establecido una base de cálculo para el pago de la remuneración por subsidio estatal de transportes, no obstante, es el empleador el que en cada caso, debe acordar con sus trabajadores la base de cálculo del estipendio que tenga por objeto evitar la disminución de las remuneraciones de los trabajadores como consecuencia del otorgamiento del subsidio de transportes.


3.- El estipendio percibido por los trabajadores por el subsidio de rebaja de tarifas a estudiantes o adultos mayores, es de naturaleza remunerativa y puede ser calificado como una comisión, en el evento que el empleador y trabajador hayan pactado un pago como porcentaje de la recaudación diaria, semanal o mensual de boletos.

4.- En el evento que el trabajador se encuentre con reposo por licencia médica o feriado, le asiste el derecho a impetrar su remuneración por concepto de subsidio de transportes en los términos señalados en el contenido del presente informe. Situación que se replica en el caso del conductor reemplazante del titular. En el caso de ausencias imputables al trabajador, el empleador puede descontar de las remuneraciones fijas las ausencias del trabajador. Y si la remuneración fuese mixta, con un componente fijo y otro variable, el descuento solo procede respecto de la parte fija, no procediendo jurídicamente el descuento por inasistencias en relación con las remuneraciones de naturaleza variable como ocurre con la operación consistente en remunerar un porcentaje de la venta de boletos del transporte público de pasajeros.

Saluda atentamente a Ud.,


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CGD/LEP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes