



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 013292(763)/98
K. 021328(1257)/98

ORD. Nº 2992 / 169 /

MAT.: Los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que paga la empresa Guard Service a sus dependientes deben ser considerados dentro del concepto de remuneración que regula el artículo 40 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales.

ANT.: 1) Ord. Nº 2684, de 25.11.98, de Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar.
2) Ord. Nº 5432, de 05.11.98, del Jefe Departamento Jurídico.
3) Ord. Nº 4490, de 21.09.98, del Jefe Departamento Jurídico.
4) Presentación de 31.07.98, de la Empresa Guard Service.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 40.

CONCORDANCIAS:
6871/228 de 21.10.91.

SANTIAGO, **8 JUN 1999**

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. ARMANDO JOHANNESSEN PARKER
REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA GUARD SERVICE
UNO PONIENTE 1262
VINA DEL MAR/

Mediante presentación indicada en el antecedente 4), se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si constituyen remuneración y son imponible los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que la empresa Guard Service paga a sus trabajadores.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 40 el 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 de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en los artículos 159 y 160 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien, en la especie el informe de fiscalización Nº 98-132 evacuado por la Sra. María Ester Varas el día 18.11.98, respecto de los beneficios denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" a los que alude la consulta, señala:

"Ambas asignaciones son de mera liberalidad, dependen indistintamente de diferentes factores: asistencia, puntualidad, dedicación a su trabajo, participación destacada en prevención de incendios, incluso enfermedades, apuros económicos, etc.. El monto no excede de \$10.000 mensuales, no todos los trabajadores tienen acceso a estas asignaciones".

Precisado lo anterior, resulta necesario determinar si los estipendios por los cuales se consulta reúnen los requisitos necesarios para los efectos de incluirlos en el concepto de remuneración a que se ha hecho alusión.

Al respecto, cabe señalar, en primer término, que de conformidad con lo constatado por la fiscalizadora Sra. María Ester Varas, en su informe de 18.11.98, es posible constatar que el aludido beneficio aparece consignado como uno de los ítemes del comprobante de pago de remuneraciones de la empresa y consiste en una suma de dinero que se paga, previa consignación en la liquidación del mes que se trate, bajo las modalidades y condiciones que establece unilateralmente el empleador, características éstas que permiten encuadrarlo dentro del concepto de remuneración convenido en el artículo 40 anotado, máxime si se tiene presente que no es posible incluirlo dentro de las excepciones que prevé el inciso 2º de dicho precepto.

En efecto, del informe de fiscalización ya transcrito y comentado, se desprende que los bonos en comento son en todo asimilables a un bono de incentivo a las labores de producción, toda vez que los mismos son pagados por el empleador atendiendo a la asistencia del trabajador, la puntualidad, la dedicación al trabajo, participación destacada en prevención de incendios, etc.; todos éstos requisitos vinculados con la eficiencia del trabajador en el desempeño de su trabajo en la empresa.

Por otra parte, de las liquidaciones de sueldos tenidas a la vista aparece que los "bonos" en comento son percibidos por los trabajadores, sin que varíe su monto, suspendiéndose su pago sólo en las ocasiones que el empleador determina, atendidas las circunstancias que en cada caso unilateralmente pondera.

A lo señalado precedentemente cabe agregar que el citado bono responde a la prestancia de los servicios, atendido que, según la información proporcionada, fue establecido por la empresa como incentivo a su desempeño en las labores de producción, es decir, el dependiente lo percibe en compensación directa de su esfuerzo material o intelectual en el desarrollo de la prestación de los servicios convenidos en el contrato de trabajo.


De esta manera, entonces, analizados los beneficios en comento a la luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, forzoso resulta concluir que estos han de estimarse parte integrante de la remuneración de los dependientes de la empresa "Guard Service", encontrándose, por consiguiente, afectos a cotizaciones previsionales.

No obsta a la conclusión anterior la circunstancia invocada por la empresa en orden a que los bonos en referencias son concedidos voluntariamente por ella y distribuidos a su arbitrio, toda vez que, sin entrar a analizar la legalidad de la práctica, debe puntualizarse que el artículo 40 del Código, ya transcrito y comentado, no hace alusión alguna a la modalidad del pago de la contraprestación que se pretende incluir en el concepto de remuneración, exigiendo solamente que ésta tenga su causa en el contrato de trabajo, con lo cual carece e incidencia en el problema la modalidad en que el trabajador tuvo o puede tener acceso a los beneficios de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que los bonos denominados "asignación de cliente" y "otros beneficios" que paga la empresa Guard Service a

sus dependientes deben ser considerados dentro del concepto de remuneración que regula el artículo 40 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales.

Saluda a Ud.,


Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

1101
DIRECCION DEL TRABAJO
09 JUN 1999
OFICINA DE PARTES

1101

FSC/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo