

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K9305(1849)2015

Juridico

5816

ORD.: _____ /

MAT.: Atiende presentación respecto de la incidencia en la **determinación de la remuneración imponible** y monto de las cotizaciones previsionales de los descuentos a las remuneraciones por atrasos en que haya incurrido un trabajador.

ANT.: 1) Instrucciones de 10.11.2016 y 10.08.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Reasignado el 05.07.2016.
3) Ord. N° 9223 de 26.04.2016, de Superintendente de Pensiones.
4) Ord. N° 1075 de 19.02.2016 de Director del Trabajo (S).
5) Pase N° 250 de 11.02.2016, de Director del Trabajo (S).
6) Presentación de 28.07.2015, de don Alejandro Zelada Arros.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

**A : SR. ALEJANDRO ZELADA ARROS
PABLO NERUDA N° 1660
CASTRO-CHILOÉ**

05 DIC 2016

Mediante presentación del antecedente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la incidencia en el cálculo de la remuneración imponible y del monto a pagar por cotizaciones previsionales, el descuento efectuado a la remuneración mensual de un trabajador por haber incurrido en atrasos al inicio de su jornada laboral diaria.

Manifiesta que en su opinión, el valor a descontar por atrasos debiera determinarse en relación a la cantidad de días trabajados y no a la jornada laboral diaria del respectivo dependiente. Señala, a modo ejemplar, que tratándose de una jornada semanal de 45 horas en que en el respectivo lapso hubieren incidido atrasos que alcanzan a 3 horas y media, la liquidación de remuneraciones debiera reflejar en tal caso una remuneración mensual equivalente "a 29.46 días", para que con ello las cotizaciones previsionales correspondieran sólo al tiempo efectivamente trabajado.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar

servicios personales bajo dependencia y² subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que el contrato individual de trabajo es un acto Jurídico bilateral que como tal, genera obligaciones recíprocas para ambas partes. De igual norma se desprende, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme, entre otros, en Dictamen N° 6725/306 de 16.11.1994, que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

Cabe hacer presente, que atendido que el legislador laboral ha fijado la duración de la jornada ordinaria normal con un máximo de 45 horas semanales, la sola circunstancia de que el dependiente inicie su jornada diaria con retraso no implica el descuento de sus remuneraciones, de suerte tal que la semana debe terminar para verificar si el dependiente ha cumplido con la jornada laboral convenida, de no ser ello efectivo, el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria convenida.

De este modo, posible resulta afirmar que si los trabajadores no hubieren laborado la totalidad de la jornada de trabajo pactada sea a causa de atrasos u otras razones que les sean imputables, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

Pues bien, mediante Dictamen N° 5308/230 de 29.09.1996, esta Dirección señaló la forma de efectuar el descuento por atrasos, o por cualquier otra causa en que los trabajadores no hayan cumplido en forma completa la jornada diaria convenida, precisando que para ello debe determinarse el valor hora correspondiente de acuerdo al procedimiento previsto en el artículo 16 del Reglamento N° 969, de 1933. De acuerdo a ello, el sueldo mensual debe dividirse por 30 para determinar el sueldo diario. Este sueldo por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.

El producto de la multiplicación anterior, se divide por el número resultante tras multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

Pues bien, de acuerdo a la jurisprudencia institucional vigente y uniforme de este Servicio, citada en los acápites que anteceden, los descuentos por atrasos tratándose de trabajadores sujetos a remuneración fija y que se desempeñen en una jornada ordinaria normal, cuya duración máxima actual es de 45 horas semanales, deben efectuarse mediante el procedimiento ya señalado.

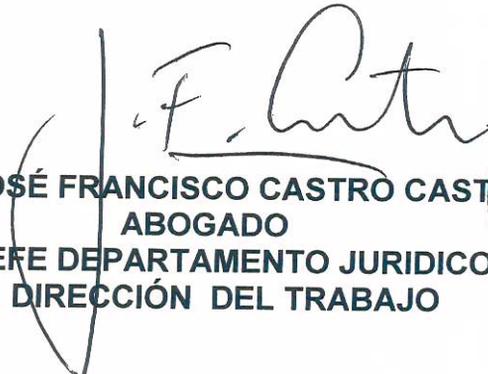
Analizada la situación en consulta a la luz de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que para determinar el monto que debe servir de base imponible en un período mensual en el cual han incidido atrasos o inasistencias injustificadas, debe deducirse de la remuneración mensual acordada por el trabajador los montos correspondientes a los lapsos no laborados por las causas ya mencionadas, de acuerdo al procedimiento administrativo ya citado.

El valor obtenido tras la operación anterior, será el monto sobre cual deben efectuarse las deducciones previsionales, de cargo del trabajador tanto como del empleador.

De acuerdo a lo anterior, la incidencia en la determinación de la remuneración imponible del mes de que se trate, de los días de inasistencias injustificadas o atrasos en que haya incurrido un trabajador, se manifiesta en los descuentos efectuados a sus remuneraciones mensuales por ese tiempo no laborado, montos que por ende, no se consideran al calcular los descuentos previsionales, por lo que en un caso como el planteado, éstos corresponden sólo al tiempo efectivamente laborado.

En relación con la materia, cabe hacer presente que la doctrina vigente, uniforme y reiterada de la Superintendencia de Pensiones, sobre el punto en análisis, ha manifestado que conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador perciba del empleador a causa del contrato de trabajo, constituye remuneración, y por ende, es imponible, con las únicas excepciones que precisa la citada disposición, entre las cuales pueden citarse la asignaciones de movilización, por pérdida de caja, desgaste de herramientas etc.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/MQP

Distribución:

-Jurídico - Partes - Control