



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E23250 (2248) 2023

*jurídico*

ORDINARIO N°: 864

**ACTUACIÓN:** Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Competencia de la Dirección del Trabajo. Gastos por alojamiento. Materia Tributable.

**RESUMEN:**

Los gastos por alojamiento en que ha incurrido la empresa FLSMIDTH S.A., respecto del trabajador individualizado en el cuerpo de este informe, corresponden a los haberes no imponibles ni tributables que el empleador debe registrar mensualmente en el Libro de Remuneraciones Electrónico establecido por el Dictamen N°877/006 de 10.03.2021.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Informe de fiscalización N°1322/2024/6246, de 09.12.2024.
- 2) Memo N°36 de 03.09.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Memo N°11 de 10.05.2024, de Jefa Departamento Jurídico.
- 4) Ord. N°65 de 12.04.2024, de Director Regional del Servicio de Impuestos Internos, Región de Coquimbo.
- 5) Ord. N°20 de 15.01.2024, de Director Regional del Trabajo, Región de Coquimbo.
- 6) Ord. N°44 de 10.01.2024, de Fiscal Superintendencia de Seguridad Social.
- 7) Informe de Fiscalización N°403/2023/161, de Inspección Provincial del Trabajo de Choapa, de 28.11.2023.
- 8) Denuncia folio BJXOBZOYDGQ, de 11.10.2023, de Sr. [REDACTED]
- 9) Ord. N°1366 de 05.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 10) Presentación de 03.11.2023, de Empresa FLSMIDTH S.A.

- 11) Ord. N°1291 de 10.10.2023, de Jefe Unidad de  
Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
12) Presentación de 27.01.2023, de Sr. [REDACTED]

SANTIAGO, 13 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR. [REDACTED]  
[REDACTED]  
VILLA LOS AROMOS  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 12), se ha consultado si constituye remuneración y específicamente el beneficio de casa habitación, el alojamiento que ha otorgado la empresa FLSMIDTH S.A. al trabajador Sr. [REDACTED] desde el año 2007 para el cumplimiento del sistema de turnos de trabajo en sus funciones como Técnico I-A Eléctrico respecto del contrato de mantención integral planta y puerto con Minera los Pelambres de la comuna de Los Vilos, y que se desempeña actualmente como personal de servicio en las dependencias de Bodega Salamanca, ubicadas en Providencia N°503, comuna de Salamanca, toda vez que no figura en las liquidaciones de remuneraciones del trabajador, adjuntándose a la presentación algunas capturas de pantalla de "Booking.com", que dan cuenta del valor diario promedio cobrado por persona en hostales de Los Vilos, Región de Coquimbo, los que serían similares a los montos pagados directamente por la empleadora en el hostal que contrata para dar alojamiento al trabajador.

Conforme al principio de bilateralidad de la audiencia, se confirió traslado de la presentación a la empresa, el que fue respondido mediante documento del antecedente 10), negando la existencia del pretendido beneficio de casa habitación alegado por el trabajador, motivo por el cual no se encontraría estipulado en el contrato de trabajo ni consignado en las liquidaciones de remuneraciones, agregando que no se explica la situación concreta que lo configuraría, ya que no especifica el lugar y ubicación destinada para su ejercicio, ni si es utilizado en forma permanente por el trabajador o su la familia, o que se trate de un beneficio de carácter remuneratorio otorgado como contraprestación a las labores prestadas en la comuna de Los Vilos y actualmente en la comuna de Salamanca.

Concluye el representante del empleador señalando que el domicilio del trabajador se encuentra en la comuna de Coquimbo, conforme con lo que indica su contrato de trabajo, a 309 kilómetros de distancia aproximadamente de la comuna de Salamanca y que como estipula la cláusula tercera del mismo, se

prestan servicios en un sistema de turnos de 7 días de trabajo seguidos de 7 días de descanso.

Expone finalmente que, considerando la distancia existente entre el domicilio del trabajador, el lugar de trabajo y la existencia del sistema de turnos, al igual que como ocurre con otros trabajadores, la empresa cuenta con un lugar de alojamiento para un adecuado descanso diario e higiene del trabajo, que es de uso único y exclusivo para éstos excluyendo a su familia, utilizable solo cuando se encuentran de turno, no pagándose ninguna suma de dinero al trabajador por dicho concepto por no corresponder a remuneración, misma situación que aconteció durante el tiempo que el trabajador consultante prestó servicios en el Puerto los Pelambres en la comuna de Los Vilos, en que también accedía a alojamiento cercano a dicha faena.

Sobre el particular, cumple con informar primeramente, que este Servicio procedió a practicar fiscalización N°0403/2023/161, por denuncia de vulneración de derechos fundamentales contra la empresa (folio BJXOBZOYDGQ de 11.10.2023), interpuesta por el trabajador Sr. [REDACTED] que se contiene en documento del antecedente 7) a cargo del funcionario Sr. [REDACTED] [REDACTED], dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo Choapa Illapel, concluyéndose que no existían indicios de vulneración, dejando constancia de que el lugar en que el trabajador debe alojar en la comuna de Salamanca durante los días en que debe desarrollar sus turnos de trabajo es consecuencia de una modificación contractual del contrato de trabajo, según consta en anexo suscrito entre las partes con fecha 16.02.2023, en que se acordó el cambio del lugar donde el trabajador desempeñaba sus funciones, desde la comuna de Los Vilos a la comuna de Salamanca.

De igual forma, en el informe de fiscalización consta haberse visitado el lugar que actualmente sirve de alojamiento a los trabajadores en la comuna de Salamanca, verificando condiciones de habitabilidad y comodidad, toda vez que cuentan con habitaciones individuales, baños privados, aire acondicionado, televisión e internet, áreas comunes y servicio de aseo diario de las habitaciones y sectores comunes. Finaliza señalando que los cambios de instalaciones se han venido desarrollando con anterioridad por parte de la empresa, afectando a la totalidad de los trabajadores y que las nuevas instalaciones asignadas cumplen con condiciones de habitabilidad y comodidad incluso superiores a los lugares de alojamiento anteriores.

Ahora bien, el requirente señala que las sumas pagadas por su empleador corresponden al beneficio de casa habitación a que alude el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo, norma legal que establece las menciones mínimas que debe contener todo contrato individual de trabajo, y que en su inciso 2º dispone:

*"Deberán señalarse también en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios."*

Al respecto, la doctrina de este Servicio contenida entre otros, en Dictamen N°1784/96, de 08.04.1997, ha determinado que aun cuando el referido beneficio no apareciera consignado en el contrato de trabajo, si en la realidad de los hechos se constatará que ha sido otorgado por la empleadora a lo largo del tiempo con la aquiescencia del trabajador, no procedería que unilateralmente el empleador procediera a interrumpir su cumplimiento, por cuanto dicho beneficio se habría incorporado tácitamente al contrato de trabajo en razón del carácter consensual del contrato de trabajo, según estable el inciso 1º del artículo 9 del Código del Trabajo, que obliga a su cumplimiento más allá del simple tenor del texto firmado por las partes al suscribirlo, por aplicación del artículo 1545 del Código Civil que preceptúa:

*"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

Habiendo precisado que, el otorgamiento del beneficio de casa habitación puede constituir una cláusula tácita del contrato de trabajo, cabe referirse a su naturaleza jurídica, recurriendo para tal efecto al artículo 41 del Código del Trabajo que dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluable 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, las indemnizaciones establecidas 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".*

De este precepto legal se desprende, que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiese sido expresamente excluida como tal por el inciso 2º del mismo artículo.

Luego, el beneficio de casa habitación reuniría los caracteres propios de una remuneración por tratarse de una contraprestación posible de avaluar en dinero, que se percibe por causa del contrato de trabajo y que no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla la norma precedente, según ha resuelto la doctrina de este Servicio entre otros en Ordinarios Nros.098/009, de 07.01.1999 y 692/23, de 24.01.1996.

No obstante lo anterior, la sola circunstancia de que el beneficio de casa habitación se ajuste al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, no permite sostener que en la especie las sumas que el empleador paga por el alojamiento del trabajador [REDACTED] sean constitutivas del beneficio de casa habitación.

En efecto, la asignación en comento, en principio, por constituir remuneración debería ser tributable conforme lo establece el artículo 42, inciso 1º,

Nº1, de la Ley de Impuesto a la Renta, contenida en el D.L. N°824 de 1974, que dispone:

*"Se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 43, sobre las siguientes rentas:*

*1º.- Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinan a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cotizaciones que se destinan a financiar las prestaciones de salud, calculadas sobre el límite máximo imponible del artículo 16 del decreto ley N°3.500, de 1980. En el caso de pensionados, se considerará el límite máximo imponible indicado en el artículo 85 del decreto ley N°3.500, de 1980. Asimismo, se exceptúa la cotización para el seguro de desempleo establecido en la letra a) del artículo 5º de la ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo, calculada sobre la base establecida en el artículo 6º de dicha ley, como también las cantidades por concepto de gastos de representación".*

Sin embargo, el N°14 del artículo 17 de la citada Ley sobre Impuesto a la Renta, establece excepcionalmente que, no constituye renta el alojamiento proporcionado al trabajador sólo en el interés del empleador, o la cantidad que se pague en dinero por esta misma causa, siempre que sea razonable, a juicio del Director Regional del Servicio de Impuestos Internos respectivo.

De la norma señalada fluye que, para operar esta excepción, el alojamiento debe ser proporcionado al trabajador solo en el interés del empleador, esto es, que su otorgamiento se origine en una necesidad real del empleador, ya sea por exigencias propias de la o características especiales de las labores que se realizarán, como, por ejemplo, que éstas se desarrolle en lugares apartados de centros urbanos y que obliguen a la empresa a proporcionar habitación a sus trabajadores, con el fin de solucionar esas necesidades, sin que ello represente, en caso alguno, un beneficio para sus trabajadores.

De no cumplirse los requisitos antes señalados, el beneficio constituirá una mayor remuneración para el trabajador resultando aplicable a su respecto el impuesto único de segunda categoría, que afecta a las remuneraciones de acuerdo a lo señalado en los artículos 42 N°1 y 43, N°1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, materia que deberá ser resuelta en el caso concreto por el respectivo Director Regional del Servicio de Impuestos Internos

De igual manera, de producirse una controversia acerca de si el monto del estipendio pagado por casa habitación cumpliría o no, con los requisitos exigidos por el N°8 del artículo 17 de la Ley Sobre Impuesto a la Renta, para efectos de establecer si es o no tributable, cabe precisar que resolverla en el caso concreto es de competencia exclusiva del respectivo Director Regional del Servicio de Impuestos Internos, de acuerdo al N°1 del artículo 6 letra B del Código Tributario (Decreto Ley N°830 del Ministerio de Hacienda del año 1974), que señala que corresponderá a los Directores Regionales, en la jurisdicción de su territorio, las consultas sobre la aplicación e interpretación de las normas tributarias.

Ahora bien, en el artículo 62 del Código del Trabajo, impone al empleador que cuente con cinco o más trabajadores la obligación de registrar las remuneraciones de sus trabajadores en un libro auxiliar de remuneraciones en los siguientes términos:

*"Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.*

*Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa".*

Respecto de dicha obligación con fecha 10.03.2021, la Dirección del Trabajo mediante Dictamen N°877/006, determinó la creación del Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE), que pasó a reemplazar en forma íntegra e irrevocable al Libro Auxiliar de remuneraciones, y que consiste en una plataforma electrónica puesta a disposición de los empleadores en el portal web de la Dirección del Trabajo, a fin de que éstos informen estandarizada y mensualmente los pagos de remuneraciones efectuados a sus respectivos trabajadores, con carácter de equivalente en soporte electrónico de la obligación contenida en el artículo 62 del Código del Trabajo que establece:

Entre los objetivos del registro a que hace alusión el texto legal transscrito precedentemente, como indica el referido Dictamen N°877/006 de 10.03.2021, cabe destacar:

*"a.- permitir que los organismos competentes verifiquen el pago de las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social a que tienen derecho los trabajadores en virtud del contrato de trabajo, y*

*b.- Determinar, para efectos tributarios, los montos que el empleador puede imputar en su contabilidad como gasto por remuneraciones."*

Respecto de la forma y oportunidad para informar, el mismo pronunciamiento indica:

*"4.1.- Régimen general: ...El empleador deberá informar respecto de todas las remuneraciones y asignaciones no remuneracionales pagadas en el respectivo mes calendario a cada uno de los trabajadores, junto al detalle de los descuentos de origen legal o convencional, mediante carga y transferencia de archivo plano formato CSV o equivalente en el portal web MIDT, requiriéndose autentificación de usuario, todo según la descripción técnica señalada en el manual o suplemento elaborado al efecto".*

Cabe destacar, que con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N° 21,327, Ley de modernización de la Dirección del Trabajo, el Libro de Remuneraciones Electrónico, adquirió carácter obligatorio, comprendiendo en la **Categoría 2: Haberes**, las siguientes subcategorías: **1 Haberes imponibles y tributables, 2 Haberes Imponibles y no Tributables, 3 Haberes no imponibles y no tributables, 4 Haberes no imponibles y tributables**.

En razón de lo anterior, el Anexo N°1, página 44, del referido libro trata de la “**Subcategoría N°3 Haberes no Imponibles y no tributables**”, **2310 Alojamiento por razones de trabajo**” (art 17 N° 14, Ley de Renta), subcategoría que también contempla el Manual del Libro de Remuneraciones Electrónico, denominado “**Suplemento**” que, en su numeral “IV, letra B **Haberes**” (Cód 2xxx) [página 63], en su letra c. números 1) al 18 establece los “**Haberes no Imponibles y No Tributables**” que el empleador deberá consignar, determinándose en su número “**12) Alojamiento por razones de trabajo (Art 17 N° 14 LIR) (cód 2310)**”, lo siguiente:

*“Se debe ingresar el monto pagado en el mes por concepto de alojamiento. Esta asignación no debe confundirse ni asimilarse con las de traslación o viático, casos estos últimos en que su objetivo es cubrir gastos de viaje. Específicamente procede su pago en los casos en que existe una necesidad real de la empresa de incurrir en dicho gasto, motivada por exigencias propias de la naturaleza o características especiales inherentes a las faenas productivas o comerciales que aquella realiza”.*

Conforme con lo señalado, tanto en el Libro de Remuneraciones Electrónico, como en su Manual (Suplemento), se establece el deber del empleador de consignar haberes, cuyo eventual carácter imponible o tributario escapa a las atribuciones de este Servicio, toda vez que es de competencia de la Superintendencia de Pensiones pronunciarse respecto del carácter cotizable de una determinada asignación (Ordinario N°48, de 06.01.2017 de este Departamento Jurídico) y del respectivo Director Regional del Servicio de Impuestos Internos Servicio de Impuestos pronunciarse en lo que respecta a su carácter tributable, conforme al artículo 6 letra B del Código Tributario citado en párrafos anteriores..

De lo anterior fluye que, la Dirección del Trabajo carece de facultades para determinar el carácter imponible o tributable de una determinada asignación, limitándose en lo que respecta al control y registro de los datos consignados en el Libro Electrónico de Remuneraciones a dar cumplimiento a lo prescrito en el considerando 14) del Decreto 14 de 31.03.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Registro Electrónico Laboral y a lo dispuesto en el artículo 515 del Código del Trabajo, normativa que permite revisar los datos que los empleadores deben mantener obligatoriamente en el Registro Electrónico Laboral.

Luego, considerando que los datos consignados en el Libro de Remuneraciones Electrónico constituyen un insumo necesario para la revisión que, en materia tributaria efectúa Impuestos Internos, es que este Servicio procedió, a requerir al Director Regional del Servicio de Impuestos Internos de la Región de Coquimbo que se pronunciara acerca de si el monto pagado por concepto de alojamiento que otorga la empresa FLSMIDTH S.A. RUT 89.664.200-6 al trabajador consultante era o no constitutivo de renta de acuerdo a lo establecido en el citado N°14 del artículo 17 de la Ley Sobre Impuesto a la Renta, solicitud que fue respondida mediante documento del antecedente 4), en que señaló que no era posible dar respuesta a la situación particular que se plantea, por tratarse de una cuestión de hecho posible de dilucidarse sólo en un proceso de fiscalización del

Servicio de Impuestos Internos, limitándose a dar a conocer la interpretación administrativa que la superioridad de esa repartición ha efectuado respecto del artículo 17 N°14 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, conforme a la cual para que opere la excepción que la disposición legal establece es condición indispensable que el alojamiento sea proporcionado al trabajador sólo en interés del empleador, el que evidentemente debe primar por sobre el interés del beneficiario de la casa habitación, agregando al respecto lo siguiente: “...el requisito fundamental en el cual descansa la posibilidad de calificar como un ingreso no constitutivo de renta al alojamiento, es el que su otorgamiento esté originado en una necesidad real de la empresa, motivada por las exigencias propias de la naturaleza o las características especiales de las labores a realizar, como por ejemplo por desarrollarse éstas en lugares apartados de centros urbanos de manera que el beneficio debe estar destinado exclusivamente a compensar la imposibilidad material que aqueja al trabajador de autoproporcionarse el alojamiento por el hecho de prestar sus servicios en los lugares indicados”.

Sin perjuicio de lo anterior, personal de la Dirección del Trabajo practicó una fiscalización investigativa en dependencias de la empresa FLSMIDTH S.A. RUT 89.664.200-6, ubicadas en El Bosque Norte N°50, comuna de Las Condes a cargo de la funcionaria fiscalizadora Sra. [REDACTED], dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, con la finalidad de recabar mayores antecedentes.

Así, con fecha 09.12.2024, se emitió informe N°1322/2024/6246 del antecedente 1), en que consta la revisión documental del período de declaraciones del Libro de Remuneraciones Electrónico de la empleadora, correspondiente al trabajador [REDACTED] de enero de 2023 a septiembre de 2024, verificándose que este se encontraba acogido a licencia médica desde el mes de diciembre de 2023.

El informe da cuenta de que, con fecha 15 de octubre de 2024, la fiscalizadora actuante se constituyó en las dependencias de la empresa, procediendo a entrevistar a la Sra. [REDACTED], representante del empleador quién se desempeña como “People Experience Partner”, y que no aportó antecedente alguno sobre la materia objeto de la fiscalización, señalando que no tenía a su cargo los temas relacionados con remuneraciones.

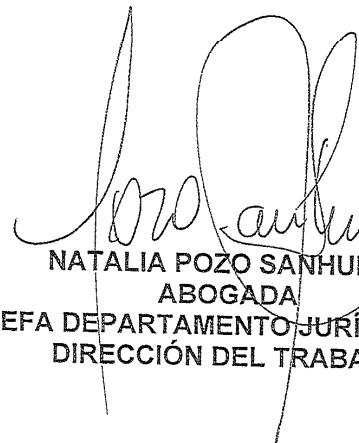
De igual manera, el informe indica que, revisado el Libro de remuneraciones electrónico, no aparece declarado por el empleador el apartado alojamiento por razones de trabajo, correspondiente a haberes no imponibles ni tributables del trabajador, circunstancia que impide a este Servicio determinar de manera exacta el monto que por tal concepto el empleador declaró específicamente respecto del trabajador requirente, razón por la cual se procederá a solicitar al Departamento Inspectivo se pronuncie respecto de la procedencia de multar administrativamente a la empresa FLSMIDTH S.A., toda vez que no resulta posible, de acuerdo con lo declarado en el Libro Electrónico de Remuneraciones determinar con exactitud el monto exacto de los haberes no imponibles ni tributables correspondientes al trabajador [REDACTED].

En consecuencia, de conformidad a las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumple con

informar que los gastos por alojamiento en que ha incurrido la empresa FLSMIDTH S.A., respecto del trabajador individualizado en el cuerpo de este informe, corresponden a los haberes no imponibles ni tributables que el empleador debe registrar mensualmente en el Libro de Remuneraciones Electrónico establecido por el Dictamen N°877/006 de 10.03.2021.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/CRL  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa FLSMIDTH S.A., [REDACTED]