

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E298731 (2570) 2023 [81]

ORDINARIO N°: _____ 826

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia de la Dirección del Trabajo. Consulta genérica. Materia Tributable. Beneficio de casa habitación.

RESUMEN: La Dirección del Trabajo carece de facultades para determinar si el monto del estipendio pagado por casa habitación cumple o no con los requisitos para establecer si es o no tributable, por tratarse de una materia de competencia del respectivo Director Regional del Servicio de Impuestos Internos.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.11.2024. de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 2) Instrucciones de 04.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Oficio Ordinario N°21005, de 24.11.2023, de Superintendente de Pensiones (S).
- 3) Presentación de 20.10.2023, de Sr. Ignacio Debesa Bulnes.

SANTIAGO, 05 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR. IGNACIO DEBESA BULNES
FUNDO SAN CARLOS S/N
COMUNA DE COLTAUCO
VI REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINGS/
idebesab@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 2), se consulta si en el hipotético caso que un empleador quisiera facilitarle una casa a un trabajador

durante la relación laboral, el valor de la casa influiría en el cálculo de las cotizaciones previsionales del trabajador.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. primeramente que en la especie se consulta acerca de si el valor de la casa que le facilitaría el empleador al trabajador influiría en el cálculo de las cotizaciones previsionales del trabajador, materia que al encontrarse referida a una hipotética alteración en el cálculo de las cotizaciones previsionales incide en la determinación del carácter tributable o no del bono de casa habitación y respecto de la cual este Servicio carece de competencia para pronunciarse correspondiendo dicha facultad al Servicio de Impuestos Internos según se explicará en este Informe.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la consulta se plantea en términos hipotéticos, sin precisar la actividad del trabajador, ni aclarar si el valor de "la casa" a que esta referida la interrogante, dice relación con su avalúo territorial, o el valor que las partes habrían asignado al beneficio, debiendo señalarse que la doctrina institucional, contenida entre otros en Ordinario N°1755, de 09.04.2015, frente a situaciones similares, ha precisado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie, a priori o de modo genérico sobre el particular.

Con todo, en atención a que se desconoce si la consulta planteada dice relación con un trabajador agrícola, cabe informar que el Código del Trabajo en sus artículos 91 y 95, que regulan el contrato de trabajadores agrícolas y agrícolas de temporada ha considerado de manera específica el otorgamiento del beneficio de casa habitación a esos dependientes, materia de la cual este Servicio se ha pronunciado determinando si resulta o no obligatorio su otorgamiento en los casos concretos en que se han presentado, según consta entre otros en Ordinario Nro. 0395/021 de 20.01.1999, jurisprudencia a la cual Ud. puede acceder directamente a través del portal web www.dt.gob.cl.

Ahora bien, la materia consultada guarda relación con el denominado beneficio de casa habitación a que alude el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo, que establece las menciones mínimas que debe contener todo contrato individual de trabajo en los siguientes términos: *"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 establece el inciso 1° 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 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, 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 2° del mismo artículo.

Luego, en cuanto a la naturaleza jurídica del beneficio de casa habitación, cabe concluir, que por regla general este beneficio reúne 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.

Una vez determinado que el beneficio de casa habitación se ajusta al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, en lo que respecta al valor de las cotizaciones previsionales a que pueda dar lugar el pago de dicho estipendio, deberá estarse a lo establecido en el Ordinario N°48, de 06.01.2017, que señala: *“Por último, es necesario hacer presente que si bien este Servicio no resulta competente para pronunciarse respecto de las cotizaciones previsionales pagadas en virtud de los beneficios de que se trata, correspondiendo dicha facultad a la Superintendencia de Seguridad Social, dicho organismo fiscalizador ha precisado, entre otros, mediante el Ord. N°1924, de 18.01.2000, en lo pertinente lo siguiente: “Por consiguiente, conforme a dicha disposición legal (art.41 del Código del Trabajo) todo lo que el trabajador percibe de su empleador por concepto del contrato de trabajo, constituye remuneración y por ende, es imponible con las únicas excepciones señaladas por el propio legislador”.*

Conforme a todo lo señalado, la regla general es que la asignación en comento, en principio, por constituir remuneración debería ser tributable conforme lo establece el artículo 42, inciso 1°, N°1, 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:

1°.- 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 destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cotizaciones que se destinen 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 5° de la ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo, calculada sobre la base establecida en el artículo 6° 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 desarrollen 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.

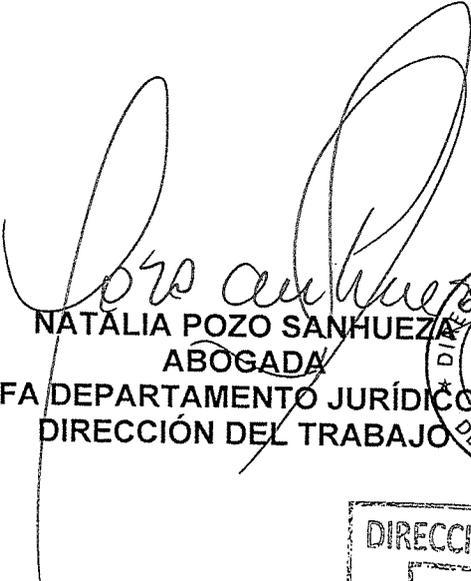
De no cumplirse los requisitos antes señalados, el beneficio constituirá una mayor remuneración para el trabajador resultando aplicable a su respecto el impuesto único de segunda categoría, que afecta a las remuneraciones de acuerdo a lo señalado en los artículos 42 N°1 y 43, N°1 de la Ley sobre Impuesto 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.

En consecuencia, cumpla con informar a Ud. que sin perjuicio de que la consulta ha sido planteada en términos genéricos, circunstancia que impide

a este Servicio pronunciarse a su respecto, cabe precisar que la Dirección del Trabajo carece de facultades para determinar si el monto del estipendio pagado por casa habitación cumple o no con los requisitos para establecer si es o no tributable, por tratarse de una materia de competencia del respectivo Director Regional del Servicio de Impuestos Internos.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/CRL
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
05 DIC 2024
OFICINA DE PARTES