



## ALERTA LABORAL: LA ASIGNACIÓN COMPENSATORIA POR COSTOS DE OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE EQUIPOS EN TELETRABAJO NO ES REMUNERACIÓN. OFICIO ORDINARIO N° 2.139 DEL SII

El artículo 152 quater L del Código del Trabajo en su parte final dispone que los *costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos* —utilizados, por cierto, para prestar servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia— *serán de cargo del empleador* y no podrá obligarse el trabajador a hacer uso de los que sean propios. La referencia que hace la ley no es más que una de las manifestaciones del efecto de la ajenidad en las que se desarrolla el trabajo subordinado recayendo en el empleador los riesgos de la empresa, cuestión que deriva en que todo costo operacional para el desarrollo del contrato de trabajo debe ser asumido por este. La regla general, entonces, impone al empleador el deber de asumir todos los costos que son propios y necesarios para permitir la prestación del servicio de sus dependientes. Y ante el caso del teletrabajo o trabajo a distancia, la fórmula no sería distinta.

Sobre los costos de *operación o funcionamiento* (tales como luz o internet) que hacen posible la ejecución del contrato —como parece evidente— nacería igualmente el deber de sufragar ese costo por parte del empleador, no obstante haber existido aparentes dudas al entrar en vigencia la Ley N° 21.220 que reguló ese régimen o modalidad de trabajo. Esas dudas han sido zanjadas principalmente a propósito de la interpretación que cabía al artículo 152 L por parte de las autoridades, advirtiendo algunos matices. Mientras la autoridad política ha sido enfática en ese sentido (como lo señalara el Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, en entrevista a CHV el 24.06.2020<sup>1</sup>) la Dirección del Trabajo (DT), como autoridad técnica, parece ser un poco más laxa: “las partes **podrán acordar** el establecimiento de asignaciones a propósito del uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador, toda vez que conforme a lo establecido en el artículo 152 quáter L) del Código del Trabajo, estos gastos serán de cargo del empleador” (dictamen ordinario N° 1.389/7, de 08.04.2020).

Sin perjuicio que no trataremos sobre la obligatoriedad en el pago de este tipo de compensaciones —que a nuestro juicio no es voluntario: tanto por el tenor de la norma como de la propia ajenidad presente en la relación de trabajo— la premisa sobre la obligatoriedad de compensar ese tipo de costos (de funcionamiento y operación) es la misma que, como casos más clásicos, ha llevado a sustraer del concepto de remuneración a las asignaciones que enuncia el Código del Trabajo en su artículo 41. Tal como ocurre con la colación, la movilización o los viáticos: se trata de gastos en los que incurre el trabajador para prestar el servicio, siendo el beneficiario de este el encargado de compensar, reparar o indemnizar el desembolso en el que incurrió el dependiente.

<sup>1</sup><https://bit.ly/34pcBFA>

Ahora bien, de darse en la práctica un pago de ese tipo de compensaciones lo natural es que ese pago no constituya remuneración precisamente por su objeto y su fin. Y ese es el criterio que validó el Servicio de Impuestos Internos: el pago compensatorio por los servicios necesarios para el uso y conexión de equipos durante el teletrabajo o trabajo a distancia representaría una asignación no remuneratoria y, por tanto, no tributable siguiendo el tratamiento de las asignaciones que regula el inciso segundo del artículo 41 del Código. Así concluyó en el oficio ordinario N° 2.139 de 29 de septiembre recién pasado al considerar que esos pagos tendrían por finalidad *compensar los gastos incurridos por el trabajador en la contratación de internet, por suministro de energía eléctrica y otros similares*. Esa compensación, dicho sea de paso, siempre que guarde directa relación con la función y naturaleza de las labores encomendadas al trabajador (art. 31 N° 6 de la Ley Sobre Impuesto a la Renta).

Como toda compensación o reembolso, esta deberá guardar armonía con el gasto efectivo en el que incurra el trabajador para efectos de cumplir con sus obligaciones laborales y, aunque parezca obvio, si la naturaleza de la función así lo requiere. Si debiendo o conviniéndose el pago de este tipo de bono o asignaciones este apareciera desproporcionado, no razonable o no se relacione con la naturaleza de los servicios, lo más probable es que sea calificado como remuneración encubierta susceptible de ser base de cálculo para el pago de impuestos. Por tanto, lo elemental será fijar pautas claras para determinar: (i) qué trabajadores requieren ser compensados por el uso de servicios básicos; (ii) qué servicios integrarán ese pago; y (iii) los montos por pagar, sea estandarizando esta asignación conforme los precios de mercado proporcionales al tiempo que se destinará diaria o semanalmente para la prestación de los servicios, fuese prorrateando los gastos acreditados por el trabajador mensualmente y que correspondan al tiempo trabajado en el mes. Cumpliéndose lo anterior, esa asignación no integrará la base tributable del trabajador y, por de pronto, se transformará en un gasto necesario para producir la renta en el caso del empleador.

