



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 013596(794)/99

ORD. No 5457 / 316

**MAT.:** 1) Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado a que alude el artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta procedente incluir la gratificación legal que se paga mediante anticipos mensuales, como tampoco los bonos de colación y movilización.  
2) El trabajador que ha pactado con su empleador la remuneración mínima diaria, no puede percibir durante el mes de febrero, un monto por concepto de remuneración mensual que sea inferior al ingreso mínimo mensual.

**ANT.:** Ordinario No 517, de 11 de agosto de 1999, de Inspección Comunal del Trabajo de Santa Cruz.

**FUENTES:**

Código del Trabajo artículo 41, 53, inciso 3º, 71 y 73 inciso 3º y final.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. 4808/226, de 17.08.94, 5935, de 24.09.85.

SANTIAGO, - 2 NOV 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SR. INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO  
SANTA CRUZ/

Mediante ordinario del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento respecto a los siguientes puntos:

1) Si en la indemnización por feriado que se pague al término de la relación laboral resulta procedente que se consideren la gratificación legal pagada mes a mes, la asignación de colación y la de movilización.

2) Forma de pagar el mes de febrero a un dependiente con quien se ha pactado una remuneración mínima diaria, en el sentido de precisar si debe percibir la proporción del ingreso mínimo correspondiente a 28 ó 29 días o el monto total del ingreso mínimo.

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

1) En lo que dice relación con la procedencia de considerar o no la gratificación legal que se paga mes a mes, para los efectos de la indemnización por feriado, cabe señalar que la doctrina vigente del Servicio sobre la materia contenida en el Ordinario Nº 4808/226, de 17.08.94, concluye: *"Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, no procede incluir la gratificación legal que se paga mediante anticipos mensuales, cualquiera sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos los respectivos trabajadores, sin perjuicio del derecho que les asiste a tales dependientes de percibir la cuota de dicho beneficio correspondiente al mes en que se pone término al contrato de trabajo"*.

Enseguida, y para los efectos de resolver acerca de las otras dos asignaciones por las cuales se consulta, cabe tener presente en primer término, que el artículo 73 del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y final, establece:

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró su última anualidad y el término de sus funciones.*

*"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71"*.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio o una nueva anualidad, tiene derecho a percibir una indemnización por concepto de feriado calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Asimismo, se desprende que el monto de la indemnización por este beneficio, no puede ser inferior a la cantidad que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

Por su parte, el citado artículo 71, en sus cuatro primeros incisos, establece:

*"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

*"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.*

*"Se entenderá por remuneraciones variables, los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.*

*"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".*

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es que, además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

De esta suerte, si concordamos la disposición antes transcrita y comentada, con aquella prevista en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo, posible es convenir que la indemnización por concepto de feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra que estará constituida por el sueldo, por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados o bien por el sueldo más las remuneraciones variables percibidas en igual período, según se trate de dependientes sujetos a un sistema de remuneración fija, exclusivamente variable, o mixto, respectivamente.

Ahora bien, para calcular la denominada "remuneración íntegra" cabe tener presente que el legislador ha distinguido determinados estipendios que revisten el carácter de remuneración, de aquellos que no lo son, para lo cual se hace necesario recurrir previamente al artículo 41 del Código del Trabajo, norma que precisa lo que debe entenderse por remuneración y que dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador 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 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 la disposición legal transcrita se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

De la misma norma se infiere además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones de pérdida de caja, de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de la concurrencia a sus labores y de la prestación de servicios.

Al tenor de lo expuesto, es posible sostener que la asignación de colación y de movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que por mandato expreso del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone la norma precedentemente transcrita y comentada, siendo, además contraprestaciones de carácter compensatorio tanto del valor de los alimentos que debe consumir el trabajador durante su jornada de trabajo, como de los gastos de movilización en que deba incurrir el dependiente para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

En esta forma, resulta forzoso concluir que los bonos de colación y movilización por los cuales se consulta, tampoco deben ser considerados para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3º del artículo 73 del Código del Trabajo.

2) En lo que dice relación con la consulta signada con este número, es necesario tener presente que el artículo 44 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, en la parte pertinente, establece:

*"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual".*

Respecto de la disposición legal precedentemente transcrita es posible señalar que la intención del legislador al establecer el ingreso mínimo mensual fue asegurar a cada trabajador, cualquiera sean las labores que realice, un ingreso mensual que se estima es el mínimo para la satisfacción de sus necesidades, de tal suerte que nadie puede percibir dentro de un mes un ingreso inferior al mínimo consignado en la ley.

Del mismo modo, de acuerdo a la doctrina contenida en el punto Nº 2 del ordinario Nº 5935, de 24.09.85, de esta Dirección, es posible afirmar que el ingreso mínimo dice relación con un período de tiempo de un mes, no siendo viable, por tanto, para los efectos de exigir el cumplimiento del beneficio, calcular ingresos mínimos diarios, semanales o quincenales.

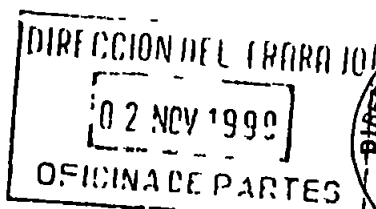
Al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el trabajador por el cual se consulta, no obstante tener pactada una remuneración mínima diaria, no puede percibir durante el mes de febrero un monto por concepto de remuneración mensual que sea inferior al referido ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado a que alude el artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta procedente incluir la gratificación legal que se paga mediante anticipos mensuales, como tampoco los bonos de colación y movilización.

2) El trabajador que ha pactado con su empleador la remuneración mínima diaria, no puede percibir durante el mes de febrero, un monto por concepto de remuneración mensual que sea inferior al ingreso mínimo mensual.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*MAO/eda*

**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