



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K. (444)/99

Jornico

ORD. No 4088 / 231

MAT.: El artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones.

ANT.: Memo Nº 93 de 11.05 99 del Jefe Departamento de Fiscalización.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 58 y 95.
Código Civil, artículos 19, 20 y 22.

CONCORDANCIAS:

Ord. 1825/110 de 20.04.93;
Ord. 7336/115 de 21.09.89.

SANTIAGO, **10 AGO 1999**

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO FISCALIZACION

Mediante la presentación del antecedente se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar el alcance de la obligación de proporcionar alojamiento, alimentos y los medios de movilización de los trabajadores a que se refiere el artículo 95 del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 95 del Código del Trabajo dispone que:

"En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

"En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y

consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

"En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

"Las obligaciones que establece este artículo no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración".

Ahora bien, para una correcta interpretación de las obligaciones contenidas en el artículo 95 del Código del Trabajo, se hace necesario establecer el sentido y alcance de esta disposición legal, debiendo recurrirse para tal efecto a la regla interpretativa contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que regula el llamado "elemento lógico", conforme al cual *"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía"*.

En este sentido, el inciso primero del artículo 95 contempla la obligación del empleador de "proporcionar" a los trabajadores las condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento; en el inciso segundo la de "proporcionar" los alimentos; en el inciso tercero la de "proporcionar" los medios de movilización necesarios; y por último en el inciso cuarto se dispone que las obligaciones que establece este artículo no serán "compensables" en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

De esta forma es posible advertir, como en el caso en comento, que nuestra ley laboral, en atención a las especiales características que reviste la prestación de los servicios a que se refiere esta norma, le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, agregando al efecto que esta obligación reviste la característica de no ser "compensable" en dinero.

Ahora bien, la recta interpretación del sentido y alcance del artículo 95 del Código del Trabajo, importa que la misma norma debe ser entendida en el sentido que la obligación de "proporcionar" que pesa sobre el empleador también lo obliga a hacerse cargo de los costos que irroguen tales prestaciones.

A mayor abundamiento, podemos sostener que por una razón de equidad, siempre que las faenas se desarrollen en lugares apartados, que no permitan al trabajador acceder a su propio hogar con medios de locomoción públicos, el empleador tiene la obligación de disponer para sus trabajadores, a su cargo y costo, el alojamiento, el transporte y la alimentación; tal es el caso, por ejemplo, de las faenas mineras, en donde el empleador debe suministrar campamentos y transporte para acceder a la mina, ya que no existen medios públicos de locomoción, de igual forma debe dar los alimentos, ante la imposibilidad de los dependientes para acceder a ellos.

Como un ejemplo adicional, podemos decir que la misma razón de equidad se encuentra implícita a propósito de las normas sobre protección de la maternidad, particularmente en lo relacionado con la obligación del empleador de mantener salas cunas, en cuyo caso se ha dicho que *"la expresión 'mantenimiento de las salas cunas'... comprende la de cuidar y conservar las salas cunas en condiciones que permitan la permanencia, cuidado y atención de los menores, como asimismo, la de suministrar o proveer la alimentación que tales menores requieren durante el período en que permanecen en dichos establecimientos"*. (Ordinario Nº 1825/110, 20.04.93).

Asimismo, debemos decir que la conclusión a que hemos llegado al interpretar el artículo 95 del Código, está en plena concordancia con la regla *in dubio pro operario*, que es una emanación o manifestación del principio Protector del Derecho del Trabajo y en virtud de la cual ante la existencia de normas de sentido obscuro o confuso, se deberá preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

Por último, siguiendo este orden de ideas el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

De los preceptos legales transcritos se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a

efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y e) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

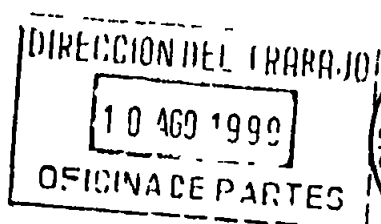
Se establece, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Pues bien, efectuado un análisis conjunto y armónico del artículo 58 es posible sostener, a juicio de esta Dirección, que las prestaciones contempladas en el artículo 95 del Código del Trabajo no se encuentran contempladas dentro de los casos en que resulta lícito efectuar descuentos de la remuneración del trabajador, cuestión que nos lleva a concluir que resulta del todo improcedente e ilegal que el empleador pretenda descontar el costo de estas prestaciones de la remuneración del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de los comentarios efectuados y de las disposiciones legales citadas, forzoso resulta concluir que el artículo 95 del Código del Trabajo le impone al empleador la obligación de proporcionar a los trabajadores de que se trata el alojamiento, los alimentos y los medios de movilización, debiendo asumir también los costos que irroguen tales prestaciones.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JAC

FSC/sda

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