

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 18560(931)/97
K. 25485(1303)/97

ORD. N^o 2217 , 156 ,

MAT.: Los bonos de colación y movilización pactados en las cláusulas 5ª y 7ª del Contrato Colectivo suscrito el 03 de octubre de 1997, entre Sociedad Publicaciones y Difusión Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma, no deben ser considerados para el pago de la remuneración correspondiente al feriado legal de dichos dependientes.

ANT.: 1) Pase N^o 2063, de 29.12.97, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentación del Sr. Fernando Martínez Collins, de 18.12.97.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 41.
Código Civil, artículo 1564 inciso final.

CONCORDANCIAS:

Ord. N^o 1678/23, de 18.02.90.

SANTIAGO, 18 MAY 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. FERNANDO MARTINEZ COLLINS
REBECA MATTE 76, DEPTO. 1
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el bono de colación y locomoción pactados en el contrato colectivo de 03 de octubre de 1997, suscrito entre la Sociedad Publicaciones y Difusión Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma, debe ser pagado cuando los trabajadores hacen uso de su feriado legal.

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

La cláusula N^o 5 del contrato colectivo referido, estipula:

"Bono de colación

"La empresa mantendrá a disposición de los trabajadores firmantes del presente Contrato Colectivo de Trabajo las instalaciones del casino para otorgar en él, de lunes a viernes, un servicio de almuerzo de igual o similar calidad al que hoy se entrega. La inscripción se hará semanalmente y al inicio de cada período en que se hará uso del beneficio. En caso que un trabajador se inscribiera y posteriormente no hiciera uso del beneficio, ya sea en forma total o parcial y por cualquier razón, no tendrá derecho a recibir compensación alguna por el no uso.

"Para aquellos trabajadores firmantes del presente Contrato Colectivo de Trabajo que opten por no utilizar el servicio de almuerzo, la empresa pagará un bono de colación equivalente a \$790 (setecientos noventa pesos) por cada día trabajado, bono que se hará extensivo a aquellos trabajadores que deban laborar los días sábado, domingo y festivos y cuya jornada de trabajo se prolongue, en dichos días, más allá de las 14:30 horas.

"Este bono se cancelará a mes vencido."

De la disposición convencional transcrita precedentemente es posible inferir que los trabajadores afectos al instrumento colectivo en referencia tienen derecho a que se les otorgue un servicio de almuerzo en el casino de la misma y aquellos dependientes que no utilicen este servicio tienen derecho a percibir un bono equivalente a \$790 por cada día trabajado.

Por su parte, la cláusula Nº 7 del mismo instrumento colectivo, señala:

"Bono de movilización

"Cada trabajador firmante del presente Contrato Colectivo de Trabajo percibirá, a mes vencido, un bono de movilización de \$340 (trescientos cuarenta pesos), por cada día trabajado".

De la norma convencional transcrita se infiere que los trabajadores tienen derecho a percibir un bono de movilización que consiste en el pago de la cantidad de \$340 por cada día trabajado.

Ahora bien, en relación a la materia cabe hacer presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, 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, 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 apreciables 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 ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como la asignación de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de su concurrencia a las labores.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso hacer presente que la conclusión anotada resulta plenamente aplicable respecto de una asignación convencional cuyo monto sea razonable en relación con la finalidad para la que ha sido establecida, esto es, entregar al trabajador una suma equivalente al costo del gasto que para él implique el alimentarse durante las horas de trabajo y el movilizarse entre su residencia y el lugar de trabajo.

De esta suerte, y como también lo ha sostenido reiteradamente la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, en dictamen 2879, de 12 de agosto de 1983 y 7086, de 17 de junio de 1985, aún cuando las asignaciones de colación y movilización hayan sido excluidas del concepto de remuneración conforme al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo,

adquirirán, sin embargo, tal carácter en la medida que las sumas otorgadas por tal concepto excedan los gastos razonables de colación y movilización en que el dependiente debe incurrir, tanto para alimentarse durante las horas de trabajo, como para movilizarse para concurrir a sus labores, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso particular.

En la especie, tal como se ha señalado en párrafos que anteceden los trabajadores por los cuales se consulta, convinieron con su empleador, a través del contrato colectivo referido, un bono de colación de \$790 por cada día trabajado, en el evento de no hacer uso del servicio de almuerzo que se proporciona en el casino de la empresa y un bono de movilización de \$340 por cada día trabajado.

Analizadas las referidas asignaciones a la luz de lo prevenido en el artículo 41 del Código del Trabajo y teniendo presente la jurisprudencia administrativa sobre la materia, es posible sostener que los mencionados beneficios no constituyen remuneración.

Ahora bien, para determinar si las asignaciones en análisis deben considerarse para el pago de la remuneración correspondiente al feriado, cabe señalar que, de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 67 y 71 del Código del Trabajo, durante el feriado el trabajador tiene derecho a "remuneración íntegra", la que está constituida por el sueldo, en el caso de los dependientes sujetos a remuneración fija, por el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados, en el caso de aquellos trabajadores que tienen remuneración variable y por la suma del sueldo y el promedio de la remuneración variable, en el caso de dependientes que estuvieren remunerados con sueldo y estipendios variables.

En otros términos, la ley parte del supuesto que para calcular la denominada "remuneración íntegra" deben computarse determinados estipendios que revisten el carácter de remuneración, excluyéndose aquellos que no lo son.

En esta forma, resulta forzoso concluir que los bonos de colación y de movilización por los cuales se consulta, no deben ser considerados para el pago de la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores de que se trata, durante su feriado legal.

A la misma conclusión se llega si aplicamos en la especie la regla contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, de acuerdo a la cual las cláusulas de un contrato "*podrán también interpretarse por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra*".

Conforme a este precepto, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusula expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

En efecto, de acuerdo con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido establecer que durante la vigencia del instrumento colectivo a que se ha hecho alusión anteriormente los referidos bonos no han sido considerados para el pago del beneficio de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que los bonos de colación y de movilización pactados en las cláusulas 5ª y 7ª del contrato colectivo suscrito al 3 de octubre de 1997, entre la empresa Sociedad Publicaciones y Difusión Limitada y el Sindicato de Trabajadores de la misma, no deben ser considerados para el pago de la remuneración correspondiente al feriado legal de dichos dependientes.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/sda

MAO/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