



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
**E11196(327)/2025**  
**E6686/2025**

648  
**ORDINARIO N°** \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Dirección del Trabajo, competencia. Negociación colectiva. Aplicación de cláusula de viáticos, contrato colectivo, controversia.

**RESUMEN:**

Esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento a la cláusula 18° viáticos del contrato colectivo suscrito con fecha 17.09.2024, entre la Empresa AVANT INDUSTRIAL SPA y el Sindicato de Trabajadores N°1 VIGGO Establecimiento Iquique, por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, lo que es propio de las partes que lo suscribieron, correspondiendo en caso de controversia pronunciarse a los Tribunales Justicia sobre el particular, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la doctrina señalada en el cuerpo de este informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 10.04.2025, de Directiva Sindicato de Trabajadores N°1 VIGGO Establecimiento Iquique.
- 3) Ordinario N°194, de 31.03.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de 13.01.2025, de Empresa AVANT Industrial SPA.

**SANTIAGO,**     **15 SEP 2025**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A: EMPRESA AVANT INDUSTRIAL SPA.**  
[REDACTED]

Mediante presentación citada en el antecedente 4) la Empresa AVANT Industrial SPA solicita un pronunciamiento respecto a la interpretación del concepto viático contenido en la cláusula 18° sobre viáticos, del instrumento colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores N°1 VIGGO Establecimiento Iquique con fecha 17.09.2024.

Se plantea que al suscribirse dicho instrumento se tuvo presente el carácter compensatorio del viático para aquellos conductores y asistentes que por diversas razones operativas deben realizar eventualmente servicios fuera de las instalaciones de faena, quienes en tales circunstancias, no reciben la colación o alimento del empleador mediante vales de colación, por lo que sólo se paga el viatico en aquellos casos que el trabajador no pueda tener acceso a los casinos que le proporciona la empresa ya que de no ser así, el empleador estaría pagando dos veces por el mismo concepto, esto es, pagando el viatico y además el vale de casino, como ocurre en los casos en que el conductor realiza un servicio de traslado fuera de la región, en que no tarda más de cuatro horas en ir y volver, caso en el cual alcanzaría a ejercer su derecho a colación en los casinos de la empresa o cliente, haciendo uso del vale de colación.

Agrega que, en reuniones sostenidas con el Sindicato, el pago del viatico ha dado lugar a interpretaciones contrapuestas, dado que, para el sindicato solo es necesario que el trabajador salga de la faena, con independencia de las horas en que realice sus funciones fuera de ésta, entendiéndolo como un ingreso adicional, lo que resultaría contrario a la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida entre otros en Dictamen N°7271/244, de 06.11.1991.

La citada cláusula establece

#### “ARTÍCULO 18°: VIÁTICOS

La empresa pagará a los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, que se desempeñen como conductores según lo indicado en su contrato individual de trabajo y que deban realizar viajes fuera de la región de Tarapacá un viático diario no imponible de \$12.000 (doce mil pesos), ello con el objeto de compensar los gastos básicos de alimentación diaria producto de los viajes fuera de su domicilio en la región en que incurren en el desempeño de sus funciones.

En el evento que un trabajador sujeto al presente instrumento colectivo deba realizar el traslado de máquina desde faena minera Nueva Victoria perteneciente a SQM hasta la ciudad de Iquique, y viceversa tendrá derecho al pago del viático diario por la suma de \$6.000 (seis mil pesos)”.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado de la presentación al Sindicato de Trabajadores N°1 VIGGO Establecimiento Iquique, que mediante presentación del antecedente 2) expresó sus puntos de vista sobre el particular.

Indica que, al suscribirse por esa organización sindical el contrato colectivo vigente con la empresa en su cláusula 18 pactaron que para efectos de generarse el derecho al pago de viático diario el trabajador debía estar afecto o sujeto al instrumento colectivo, desempeñando funciones de conductor o asistente y realizaran viajes fuera de la región de Tarapacá o bien, según establece el inciso segundo de la misma cláusula, trasladaran máquinas desde la faena minera Nueva Victoria perteneciente a SQM, hasta Iquique, y viceversa.

Agrega que la cláusula ya había sido acordada en los mismos términos en el instrumento colectivo suscrito entre las partes con fecha 01.10.2022, por lo que, durante la vigencia de ambos instrumentos la empresa ha pagado el viático en los términos acordados, esto es, por el hecho de enviarse a un trabajador en servicio fuera de la región, o cuando debe trasladar una máquina entre la faena nueva Victoria de SQM e Iquique, no procediendo que el empleador intente modificar por la vía interpretativa una cláusula libre y reiteradamente acordada en sucesivos contratos colectivos, y a la cual se ha dado íntegro cumplimiento.

Hace presente que los trabajadores a quienes aplica la cláusula se encuentran en faena minera Nueva Victoria perteneciente a SQM, acogidos a un sistema excepcional de jornadas y descansos, con sistemas de turnos 7x7 y 5x2, motivo por el cual pernoctan en faena minera, por lo cual el empleador les proporciona desayuno almuerzo y cena y es el empleador quién por decisión propia dispone el traslado de máquinas desde la faena minera hasta la ciudad de Iquique y viceversa, o bien, dichos trabajadores son enviados desde la faena minera en dirección a la ciudad de Arica, Tocopilla, Calama, Taltal, Ovalle Valparaíso y Santiago, cumpliendo el servicio de traslado de personal de la compañía minera mandante según se determine, ausentándose de su lugar habitual de trabajo, razón por la cual corresponde establecer que en la especie el viático cumple con la esencia establecida por la normativa vigente y que el empleador debe respetar los acuerdos alcanzados en la materia según consta en el contrato colectivo vigente.

Precisado lo expuesto tanto por la empleadora como por la organización sindical, cabe señalar primeramente que los registros de este Servicio dan cuenta que, negociaron colectivamente entre ellas, conforme al procedimiento reglado los años 2022 y 2024.

De igual forma, examinados los contratos colectivos resultantes de ambos procedimientos de negociación, se constata que, el artículo 18° sobre viáticos, transcrito en párrafos anteriores, se encuentra pactado en idénticos términos y valores.

Ahora bien, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

"Art. 41. 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".

La doctrina reiterada de esta Dirección en relación con el precepto anotado, contenida entre otros en Dictamen N°5457/316 de 02.11.1999, se resume en las conclusiones siguientes:

"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 evaluable 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".

En el mismo sentido, el Dictamen N°4002/163 de 31.08.2004, esta vez centrándose en la asignación por "viático", ha establecido que el concepto de remuneración involucra todas aquellas prestaciones en dinero o en especie apreciables

en dinero y que tiene por causa el contrato de trabajo. Se colige, asimismo, que han sido expresamente excluidos de dicho concepto, en general, todos aquellos estipendios que tienen por objeto restituir al trabajador los gastos en que debe incurrir por causa del trabajo y, también, los viáticos, asignaciones de movilización y de colación, etc.

Ahora bien, mediante Dictamen N°7271/244, de 06.11.1991, esta Dirección fijó el sentido y alcance del concepto viático contenido en la disposición en comento, resolviendo que debe entenderse el vocablo viático "como la prevención, en especie o en dinero, de lo necesario para el sustento del que hace un viaje".

A la luz de esta definición y teniendo presente el carácter compensatorio del viático, el referido dictamen sostiene que, en el ámbito del sector privado, revisten tal calidad las sumas de dinero que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual."

De esta manera, acorde a la preceptiva y jurisprudencia citada, corresponde señalar que la asignación por viáticos, cuando real y efectivamente se han pactado y pagado conforme a su naturaleza compensatoria, no debe comprenderse dentro del concepto de remuneración que define la normativa laboral, lo que implica, entre otros efectos, que dichas sumas no sean tributables ni imposables para el trabajador que las percibe.

Reafirma tal premisa el Dictamen N°2217/156 de 18.05.1998, que, en lo que interesa, señala:

"(...), 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 las conclusiones expuestas, cabe señalar que esta Dirección también ha resuelto que las asignaciones no remuneracionales a que se refiere el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, dejarán de ser tales y por ende, pasan a ser una remuneración más del trabajador de que se trate, cuando, en la práctica, excedan el objeto que le es propio, cual es, compensar o reembolsar gastos en que el dependiente incurre con motivo de la prestación de los servicios pactados en el contrato de trabajo.

Así, en relación con la asignación por viáticos, este Servicio ha sostenido que la naturaleza compensatoria del mentado beneficio obliga a tener en vista otros aspectos para resolver en definitiva si las sumas pagadas por dicho concepto pueden o no ser calificadas como remuneración, siendo categórica la conclusión contenida en el ya citado Dictamen N°4002/163 de 31.08.2004, que, en lo atinente, resolvió:

"(...) tal como ha sucedido con las asignaciones de colación y de movilización, esta Dirección ha estimado que el viático, para ser excluido del concepto de remuneración, debe, además, ser de un monto razonable y prudente, lo que sucederá cuando los montos que se entreguen guarden relación con el costo, real o aproximado, que, según el caso y el dependiente de que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado, cuestión que corresponderá calificar en cada caso particular".

Tras todo lo expuesto, en la especie, una simple lectura de la cláusula 18° del instrumento colectivo materia de la consulta, a la luz de lo dispuesto por el artículo 41 del Código del Trabajo y la doctrina de este Servicio, permite afirmar que los montos estipulados en dicha cláusula por concepto de viático no pugnan con el objeto y naturaleza que el legislador tuvo en cuenta para eximirle del carácter de remuneración, esto es, que correspondan a un valor real o aproximado que puedan significar los gastos

de alimentación en que pueda incurrir el trabajador, ya sea en sus traslados desde la faena a otras regiones, o a la ciudad de Iquique y viceversa.

Por otra parte, cabe destacar que la referida cláusula ha sido pactada en ambos instrumentos colectivos en idénticos términos y montos, que han sido pagados reiteradamente en el tiempo, lo que permite afirmar que la aplicación que le han dado las partes no se ha traducido en una modificación, supresión o complemento de la misma, circunstancia que resultaría procedente de acuerdo a la doctrina contenida entre otros, en el Dictamen N°0314/017, de 18.01.1999, referida a la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual, las cláusulas de un contrato individual o colectivo de trabajo, pueden también interpretarse:

"Por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo al precepto legal citado que doctrinariamente corresponde 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 dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede llegar a modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía, no resultando posible que una de las partes altere unilateralmente, dicha forma de aplicación, por cuanto significaría desconocer la forma en que la han interpretado, aplicado y ejecutado voluntariamente.

De lo expuesto fluye que, en la especie las partes han procedido a dar aplicación uniforme y reiterada a la estipulación contractual contenida en el artículo 18° del contrato colectivo suscrito con fecha 17.09.2024, en los mismos términos en que la pactaron, por lo que, no habiéndose traducido el reiterado cumplimiento de la cláusula en una modificación de la misma, resultaría improcedente jurídicamente que una de ellas alterara dicha aplicación unilateralmente.

Ahora bien, en cuanto a la competencia de este Servicio para fijar el sentido y alcance de la cláusula materia de la consulta, cabe referirse al Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo", en su artículo 1°, dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponderá, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- "...a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo."

Respecto de lo mismo, el artículo 5° de ese cuerpo legal, en sus letras b) y c), establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"...b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u

organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;

c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República; ".

Por último, el Código del Trabajo, en su artículo 505, inciso 1°, dispone:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del Estado, está vinculada a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral y a la interpretación de ésta, a divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, a supervisar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación y a la ejecución de toda actividad que permita prevenir y solucionar los conflictos que se suscitan en el trabajo, sin perjuicio de otras funciones que leyes especiales o generales le asignen, debiendo guardar pleno respeto al Principio de Legalidad que consagran los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, conforme al cual los órganos del Estado deben actuar dentro del ámbito de su competencia en la forma que prescriba la ley, no pudiendo atribuirse otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido en virtud de la Constitución o la leyes, generando su contravención, las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Finalmente, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

Se desprende de la disposición legal transcrita que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos que detalla, como son aquellos originados de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta, previo desarrollo de un procedimiento establecido en la misma ley.

En tal sentido se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en los Dictámenes Nros. 1478/78 de 24.05.1997, 1466/85 de 03.04.1998, 723/28 de 22.02.2001, reiterado en los Ordinarios Nros. 5720 de 25.11.2016, 4960 de 27.09.2018, 1699 de 26.05.2020 y 2275 de 24.09.2021.

Conforme a las normas legales precitadas, esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento a las cláusulas de un contrato colectivo por corresponder hacerlo a las mismas partes que lo suscribieron, debiendo en caso de controversia éstas solicitar su resolución a los Tribunales de Justicia competentes.

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

Esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento a la cláusula 18° viáticos del contrato colectivo suscrito con fecha

17-09.2024, entre la Empresa AVANT INDUSTRIAL SPA y el Sindicato de Trabajadores N°1 VIGGO Establecimiento Iquique, por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, lo que es propio de las partes que lo suscribieron, correspondiendo en caso de controversia pronunciarse a los Tribunales Justicia sobre el particular, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la doctrina señalada en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Uds.,

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



  
**MGC/CRL**  
**Distribución**  
-Jurídico  
-Partes  
-Control  


**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**15 SEP 2025**  
**OFICINA DE PARTES**