



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 12447(732)/99

ORD. Nº 5459 / 318

MAT.: Para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado a que se refiere el inciso 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta procedente considerar los bonos de colación, movilización y de pérdida de caja, en la medida que estos beneficios sean de un monto razonable y prudente, en los términos que se señalan en el cuerpo del presente informe.

ANT.: 1) Fax de Inspección Provincial del Trabajo de Colchagua, de 18.10.99.
2) Ord. Nº 517-B, de 27.07.99, de Dirección Regional del Trabajo, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.
3) Presentación de Sr. Luis E. Raposo C. en representación de la empresa Sababa Piddo María A. y Otro.

FUENTES:

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

CONCORDANCIAS:

Ord. Nº 3402/196, de 05.07.99
y 2217/156, de 18.05.98.

SANTIAGO,

- 2 NOV 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. LUIS E. RAPOSO C.
EMPRESA SABABA PIDDO MARIA A. Y OTRO
PISAGUA Nº 21
CHIMBARONGO/

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si para los efectos del cálculo de la indemnización por feriado se deben considerar los bonos de colación, movilización y pérdida de caja, como asimismo, qué debe entenderse por un monto razonable de dichos beneficios para no ser considerados remuneración.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 73 del Código del Trabajo, en sus incisos 3º y final, prescribe:

"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 precisamente 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 avaluables 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 expresado, en la especie, posible es sostener que las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que, por expreso mandato del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo antes transcrito y comentado.

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, en el caso de la asignación de colación y movilizarse entre su residencia y el lugar de trabajo, en el de la asignación de movilización.

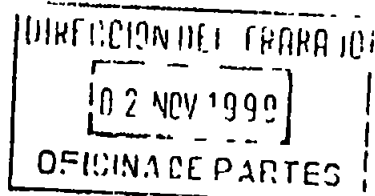
De esta suerte, y como también lo ha sostenido reiteradamente la Superintendente de Seguridad Social, entre otros, en dictamen N.ºs. 2879, de 12 de agosto de 1983 y 7086, de 17 de junio de 1985, aún cuando las asignaciones de colación y movilización hayan sido excluidas del concepto de remuneración conforme 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.

Asimismo, y en lo que respecta a la asignación por pérdida de caja, cabe señalar que de acuerdo a la doctrina del mismo Organismo referido y de esta Dirección, dicha asignación tiene un carácter meramente compensatorio y está destinada a resarcir a los cajeros y aquellos trabajadores que manejan valores, de posibles pérdidas, hurtos o extravíos de dinero.

De esta suerte y a juicio de la suscrita, la determinación de si su monto es razonable dependerá de factores tales como el volumen de caudales que maneje el trabajador, el tipo de establecimiento de que se trate, etc., circunstancias de hecho que también corresponderá calificar al fiscalizador que está conociendo del respectivo caso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado a que se refiere el inciso 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta procedente considerar los bonos de colación, movilización y de pérdida de caja, en la medida que estos beneficios sean de un monto razonable y prudente, en los términos que se señalan en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/nar

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