



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 45006 (1554) 2020

1203

Jurídico

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Asignación; Naturaleza compensatoria.

RESUMEN:

No procede el cese o modificación unilateral de una asignación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse las condiciones establecidas por las partes, siendo estas las únicas habilitadas para modificarlas o decidir que dicho pago se destine al cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo en el marco del trabajo a distancia o teletrabajo.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 29.01.2021 y 05.04.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
2. Presentación de 31.08.2020 de Sra. Paola Torres Faini, Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto.

SANTIAGO,

06 ABR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. PAOLA DANIELA TORRES FAINI
SECRETARIA GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN DE
MENORES DE PUENTE ALTO.
GANDARILLAS N°93, PUENTE ALTO.
REGIÓN METROPOLITANA.**

Mediante presentación de Ant. 2) Ud. solicitó un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la procedencia del pago de la asignación de locomoción que la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto paga a los trabajadores sindicalizados, quienes se encuentran prestando servicios a distancia, toda vez dicha asignación tiene carácter compensatorio, buscando resarcir el costo que el trabajador debe asumir para trasladarse a su lugar de trabajo, circunstancia que en la actualidad no ocurriría al prestar servicios a distancia.

Por lo anterior, tras acompañar el instrumento en el que se encuentra establecida la asignación de locomoción, el solicitante consulta si resulta factible cesar unilateralmente el pago de esta o, en su defecto, si es posible sustituir este por un bono de conectividad o teletrabajo, consultando si se requiere en este caso la modificación de los respectivos contratos con los trabajadores.

Sobre el particular, el artículo 41 del Código del Trabajo establece:

Artículo 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, las indemnizaciones establecidas 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.

El legislador en el artículo citado ha distinguido entre remuneraciones, entendidas como contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que el trabajador percibe por causa del contrato y aquellas contraprestaciones que no constituirán remuneraciones, esto es, las asignaciones que, en general, apuntan a las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo, estableciendo como ejemplo la asignación de movilización.

Este Servicio en Ord. N°5904 de 19.12.2018, a propósito de las asignaciones de movilización y alimentación ha manifestado que son aquellas contraprestaciones de carácter compensatorio que las partes acuerdan en los contratos individuales o colectivos de trabajo, cuyo objeto es resarcir el valor de los alimentos que debe consumir el trabajador durante el cumplimiento de su jornada de trabajo como también de aquellos derivados del traslado de su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa.

Asimismo, en el pronunciamiento referido se ha precisado que dichos estipendios, atendida su naturaleza compensatoria, no responden al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, conforme lo dispone el inciso 2° y, por tanto, no son imponibles, sin perjuicio que podrán adquirir tal carácter, en la medida que las sumas otorgadas por dichos conceptos excedan los gastos razonables en que el trabajador deba incurrir para alimentarse y trasladarse, lo que exige en cada caso particular una calificación previa de las circunstancias.

Considerando lo señalado, es pertinente advertir que el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo, establece que los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente, en consecuencia, la sola circunstancia que se preste servicios bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no habilita al

empleador a modificar unilateralmente la asignación que forma parte de los contratos de trabajo.

Por lo expuesto, es posible concluir que el cambio en la modalidad de prestación de servicios si bien podría afectar la naturaleza compensatoria de la asignación consultada, a propósito que los trabajadores no se trasladan a un lugar físico de trabajo, dicha circunstancia no habilita al empleador para suprimir o modificar unilateralmente la asignación consultada, como ocurriría en caso de fijar como condición para el pago la asistencia del trabajador a un determinado lugar, debido a que esto no formó parte de la cláusula acordada conforme se desprende de la documentación aportada.

Considerando lo señalado, respecto a la consulta si resulta factible que el empleador reemplace unilateralmente la asignación de movilización o locomoción por una asignación de conectividad, debemos estarnos a lo señalado, toda vez la modificación de una determinada cláusula requiere del mutuo acuerdo de las partes, en aquellas materias en que hayan podido convenir libremente.

En este último aspecto, la doctrina de este Servicio en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, contenida en Dictamen N°258/3, de 22.01.2021, advirtió que no existe improcedencia para que el monto de una determinada asignación que ha perdido su naturaleza compensatoria a partir de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sea utilizada para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, debiendo tener presente que las partes deberán acordar la modificación y, en dicha circunstancia, no se exime al empleador de asumir íntegramente los costos asociados a la prestación de servicios bajo la modalidad antes descrita.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que no procede el cese o modificación unilateral de una asignación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse las condiciones establecidas por las partes, siendo estas las únicas habilitadas para modificarlas o decidir que dicho pago se destine al cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo en el marco del trabajo a distancia o teletrabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

(Circular stamp: DEPTO. JURÍDICO Y FISCAL, DIRECCIÓN DEL TRABAJO)

JDTP/LB/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control