



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10662 (2363) 2016**

Jurídico

5724

ORD.: _____/

MAT.: 1) Informa sobre legalidad de cláusula sobre asignación de movilización sujeta a condición.

2) No resulta jurídicamente procedente condicionar el otorgamiento de la asignación de movilización al cumplimiento de obligaciones que deriven del contrato de trabajo, tales como, la puntualidad en el inicio de la jornada laboral.

ANT.: 1) Instrucciones de 14.11.2016 de Jefe de Departamento Jurídico.
2) Presentación de 18.10.2016, de doña Magdalena Strahovsky en representación de Adecco Recursos Humanos SA

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : MAGDALENA STRAHOVSKY VILLANUEVA
ADECCO RECURSOS HUMANOS SA
ROSARIO NORTE N° 100, PISO 10, LAS CONDES, SANTIAGO**

25 NOV 2016

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la legalidad de una cláusula de asignación de movilización, por la que se pretende asociar el pago de aquella, al cumplimiento de una condición.

En primer término, cabe considerar que la cláusula por la que se consulta es del siguiente tenor:

“El empleador entregará una asignación de movilización diaria de \$XX, a fin que el trabajador pueda trasladarse a sus labores individuales. En la eventualidad de existir atrasos reiterados (3 o más), esta asignación quedará sin efecto”.

Al respecto, resulta necesario atender a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que ordena:

“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 norma legal transcrita se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo, y que han sido expresamente excluidos de dicho concepto, los beneficios señalados en el inciso 2º del mismo artículo, entre los que se encuentran, las asignaciones de colación y movilización.

Ahora bien, conforme a la doctrina reiterada y uniforme de este servicio, la asignación de movilización no debe ser considerada como remuneración, toda vez que, por expreso mandato del legislador, dicho estipendio no reviste tal carácter, en la medida que su monto sea razonable y prudente, conforme al único fin que persigue, cual es solventar los gastos de traslado hacia y desde el lugar de trabajo. (dictámenes N° 592/34 de 26.02.2002, y 1650/58 de 15.03.1988).

Conforme a lo anterior, se han estimado como jurídicamente procedentes aquellas cláusulas que establecen descuentos sobre el pago de la asignación de movilización, en los casos en que es el propio empleador quien ha proporcionado el traslado, o bien, en aquellas circunstancias en que el trabajador no ha incurrido en dicho gasto por no haber asistido a trabajar (Dictamen N° 2459 de 04.11.1982).

En la especie, la cláusula por la que se consulta, involucraría condicionar el pago de “movilización”, al cumplimiento de otras obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, tales como la puntualidad en el inicio de la jornada laboral, contenido que suprimiría el carácter compensatorio de aquella asignación.

En efecto, tratándose de aquellas asignaciones vinculadas al cumplimiento –por parte del trabajador– de obligaciones que derivan del contrato de trabajo, y que, en consecuencia, no tienen por propósito sufragar los gastos en que incurra el dependiente, dichas prestaciones en dinero revestirían el carácter de remuneración, en tanto la ley no contemple otra circunstancia que modifique tal naturaleza.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud., que no resulta jurídicamente procedente condicionar el otorgamiento de la asignación de movilización al cumplimiento de obligaciones que deriven del contrato de trabajo, tales como, la puntualidad en el inicio de la jornada laboral.

Saluda a Ud.

JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BE/PRC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control