



Gestión de capital humano para pequeñas y medianas empresas

¿Las empresas están obligadas a pagar movilización y colación?



La ley no obliga al empleador a pagar al trabajador una asignación de alimentación y/o de colación. Estas asignaciones sólo dependerán del acuerdo individual o colectivo al que lleguen la empresa y el trabajador.

A pesar de que no es una obligación legal, en Chile existe una práctica bastante generalizada de pagar estas asignaciones. Esto se debe en parte debido a que, con el aumento y el traslado de la población a los grandes centros urbanos, con las largas distancias entre los hogares y el trabajo, los trabajadores deben invertir un presupuesto importante para solventar su traslado y su alimentación fuera del hogar. Por esta razón los trabajadores consideran este beneficio como uno de los más relevantes cuando realizan negociaciones individuales o colectivas.

La ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones 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 servicio.

Las asignaciones por movilización y colación, cuando real y efectivamente se han pactado y pagado conforme a su naturaleza compensatoria, no deben comprenderse dentro del concepto de remuneración que define la normativa laboral, lo que implica, entre otros efectos, que dichas sumas no sean tributables ni imponibles para el trabajador que las percibe.

Esto implica que el gasto de la empresa pasa directamente como alcance líquido del trabajador sin que se aplique ningún descuento previsional, tributario o aporte patronal.

Tampoco debe considerarse como parte de la base de cálculo para vacaciones proporcionales ni indemnización por años de servicio, a menos que esté estipulado en los contratos.

La ley no establece un monto mínimo ni máximo que pueda pagarse al trabajador por asignación de colación, pero considerando su objetivo, es decir ayudar al trabajador a que financie total o parcialmente sus gastos de alimentación y transporte mientras trabaja, debe entenderse que no puede exceder de lo razonable.

Una situación muy distinta se da cuando el trabajo queda apartado de los centros urbanos o sin transporte público. En esos casos la empresa está obligada por ley a entregar todos los servicios de alimentación y transporte, cumpliendo normativas de seguridad e higiene para sus trabajadores.

Estas obligaciones no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Las empresas pequeñas y medianas pueden solicitar asesoría a la hora de establecer estas asignaciones para optimizar los gastos, entregar beneficios alineados al mercado y/o para realizar una negociación colectiva que permita alcanzar acuerdos positivos para los trabajadores dentro de las restricciones financieras de la organización.

Si quieres que te entreguemos más antecedentes de estos servicios de consultoría y de estudios de mercado para remuneraciones, bonos, asignaciones y beneficios, puedes escribirnos al WhatsApp +569 8920 8789 o a nuestro mail: contacto@peopleone.cl

