

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/E (472) 2021

1902 45

DICTAMEN: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina

MATERIA:

Estatuto Docente. Asignación compensatoria.
Feriado.

RESUMEN:

1. Resulta procedente que el establecimiento educacional, durante el feriado de docentes y asistentes de la educación, no pague la asignación compensatoria por el uso de internet y energía eléctrica, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.
2. Procede el pago proporcional de la asignación compensatoria por el uso de internet y energía eléctrica en caso de que el trabajador haya trabajado en forma *on line* durante una parte del mes y de forma presencial los días restantes, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°968 de 06.10.2022, del Director del Trabajo.
- 2) Instrucciones de 09.09.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Pase N°19 de 2021, de Jefa Departamento de Atención de Usuarios (S).
- 4) Presentación de 24.03.2021, de don Jorge Figueroa Ferreira.

FUENTES:

- 1) Estatuto Docente: Artículos 80, inciso final, y 41.
- 2) Ley N°21.109: Artículo 41.
- 3) Código del Trabajo: Artículos 41 y 67.

CONCORDANCIA:

- 1) Dictámenes N°s 2.720/102 de 14.05.1992, 3.402/196 de 05.07.1999, 2.093/36 de 23.08.2021.

SANTIAGO, 03 NOV 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: SR. JORGE FIGUEROA FERREIRA
ADMINISTRADOR DEL COLEGIO SALESIANOS ALAMEDA
administrador@salesianosalameda.cl

Mediante presentación del antecedente 4), usted ha solicitado un pronunciamiento jurídico, respecto de los docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en el establecimiento particular subvencionado que representa, que determine:

1. Si corresponde el pago de la asignación compensatoria por el uso de internet y energía eléctrica durante el período en que los trabajadores hacen uso de su feriado legal.

2. En caso de que un trabajador haya trabajado en forma *on line* desde su casa durante 15 días y los otros 15 días del mes de forma presencial ¿corresponde el pago proporcional de la asignación compensatoria por uso de internet y energía eléctrica?

En lo que respecta a la pregunta 1, es posible informar, que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del artículo 80 del Estatuto Docente, el feriado de los profesionales de la educación por los que se consulta se rige por el artículo 41 del mismo cuerpo legal, que al efecto establece: *“Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas”*.

Sobre la norma citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N°2.720/102 de 14.05.1992: *“Ahora bien, si se tiene presente el carácter supletorio del Código del Trabajo respecto de la ley 19.070, es posible afirmar que este feriado especial de los docentes involucra el derecho a percibir durante él su remuneración íntegra, como lo dispone el artículo 65 del mencionado Código [actual artículo 67 del Código del Trabajo]”*.

El feriado de los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, por su parte, está regulado en el artículo 41 de la Ley N°21.109, que dispone: *“Los asistentes de la educación gozarán de feriado por el período de interrupción de las actividades escolares entre los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, así como durante la interrupción de las actividades académicas en la época invernal de cada año. Durante dichas interrupciones, podrán ser convocados a cumplir actividades de capacitación, hasta por un período de tres semanas consecutivas.*

Sin perjuicio del inciso anterior, aquellos asistentes de la educación que desarrollen labores esenciales para asegurar la correcta prestación del servicio educacional al inicio del año escolar, las que incluirán, a lo menos, aquellas de reparación, mantención, aseo y seguridad del establecimiento educacional, así como aquellas que determine mediante acto fundado el Director Ejecutivo, podrán ser llamados a cumplir con dichas tareas, en cuyo caso se les compensará en cualquier otra época del año los días trabajados.

Con todo, se podrá fijar como fecha de término del feriado estival, cinco días hábiles previos al inicio del año escolar.

Para el caso del personal de los jardines infantiles financiados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles vía transferencia de fondos, la capacitación se realizará preferentemente durante el mes de enero”.

Como es posible advertir, la norma citada nada dice en cuanto a las remuneraciones que deben percibir los asistentes de la educación durante su feriado. La Ley N°19.464 tampoco regula esta materia, por lo que, al igual que en el caso de los docentes, cabe remitirse a las disposiciones del Código del Trabajo y, en especial, a su artículo 67, según el cual los trabajadores que hacen uso del feriado tienen derecho a percibir su remuneración íntegra.

Ahora bien, este Servicio se ha pronunciado acerca de lo que debe entenderse como “remuneración íntegra”, en el Dictamen N°3.402/196 de 05.07.1999, señalando: *“En otros términos, la ley parte del supuesto que para calcular la denominada ‘remuneración íntegra’ deben distinguirse determinados estipendios que revisten el carácter de remuneración, de aquellos que no lo son, para lo cual se hace necesario recurrir previamente 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 2° del artículo 41 del Código del Trabajo antes transcrito y comentado.

“A mayor abundamiento, si se considera que las referidas asignaciones pretenden resarcir al trabajador de pérdidas y gastos en que puede o debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y de su prestación efectiva de servicios, preciso es convenir que, si durante el feriado éste se encuentra liberado de prestar dichos servicios, habrá desaparecido la causa que genera tales beneficios, no encontrándose el empleador, por ende, obligado a pagarlos”.

Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es dable sostener, que la asignación compensatoria por el uso de internet y energía eléctrica no constituye remuneración, ya que busca reembolsar los gastos en que incurre el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios.

De este modo, no correspondería su pago durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación, salvo que las partes hayan acordado, en razón del principio de la autonomía de la voluntad, de forma expresa o tácita, que la asignación sea pagada en dicho período.

Con todo, cumple hacer presente, que de acuerdo con lo indicado en el Dictamen N°2.093/36 de 23.08.2021: *“(…)esta Dirección también ha resuelto que las asignaciones no remuneratorias a que se refiere el artículo 41 inciso 2° del estatuto laboral, dejarán de ser tales y, por ende, pasar 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.*

“De lo expuesto es posible indicar, que las asignaciones establecidas en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo que consisten, en general, en reembolsos de gastos a los dependientes no constituyen remuneración, salvo que las respectivas sumas extralimiten el objeto y naturaleza que el legislador ha tenido en cuenta para eximirla de tal cualidad, esto es, su naturaleza compensatoria, determinación que debe realizarse caso a caso”.

Ahora bien, en lo que respecta a la pregunta 2, es dable anotar, que tal como ya fue señalado, de acuerdo con la jurisprudencia contenida en Dictamen N°3.402/196 citado, las asignaciones reguladas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo pretenden resarcir al trabajador de pérdidas y gastos en que puede o debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y de su prestación efectiva de servicios.

Así, si el trabajador solo prestó servicios desde su domicilio, o de forma remota, durante 15 días en un mes y los restantes 15 días laboró de forma presencial en el establecimiento educacional, procedería el pago proporcional de la asignación. En efecto, durante el período trabajado de forma presencial no se habría producido el gasto que la asignación en comento pretende compensar.

Lo anterior, de todas formas debe analizarse caso a caso, toda vez que las partes, en razón del principio de la autonomía de la voluntad, pudieron convenir el pago de esta asignación de un modo diverso al expresado.

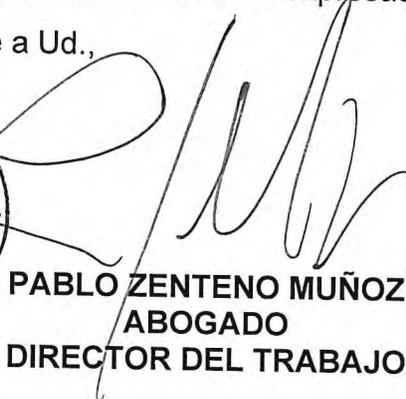
En consecuencia, sobre la base de la normativa citada es posible informar:

1. Resulta procedente que el establecimiento educacional, durante el feriado de docentes y asistentes de la educación, no pague la asignación compensatoria por el uso de internet y energía eléctrica, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.

2. Procede el pago proporcional de la asignación compensatoria por el uso de internet y energía eléctrica en caso de que el trabajador haya trabajado en forma *on line* durante una parte del mes y de forma presencial los días restantes, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.

Saluda atentamente a Ud.,




PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




NPS/LBP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirección
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo