



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 147488 (943) 2022
E 233785 (1488) 2022

ORDINARIO N°: 1124

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Bonificación de Reconocimiento Profesional. Ley N°21.247.

RESUMEN:

Durante el período en que un docente haya hecho uso de la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado, regulada en la Ley N°21.247, el empleador no se encuentra obligado a pagar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.07.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 21.10.2022, de doña Lorena Leiva Villa.
- 3) Ordinario N°901-6727/2022 de 07.07.2022, del Inspector Provincial del Trabajo de Temuco.
- 4) Correo electrónico de 16.06.2022, de doña Lorena Leiva Villa.

SANTIAGO, 11 AGO 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. LORENA LEIVA VILLA
lleivavilla@gmail.com

Mediante presentación y correo electrónico de los antecedentes 2) y 4), usted ha solicitado un pronunciamiento que determine si el empleador se encuentra obligado a pagar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, durante el período en que estuvo acogida a la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado de la Ley N°21.247.

Sobre el particular, es dable anotar, que la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado se encuentra regulada en el Título II de la Ley N°21.247, denominado *“De los beneficios para los trabajadores al cuidado personal de niños y niñas”*

Precisado lo anterior, cumple informar que el inciso 1° del artículo 5°, de la Ley N°21.247, establece: *“El ejercicio del derecho a que se refiere el Título II de la presente ley producirá, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos señalados, la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, por ende, implicarán, mientras el trabajador tenga acceso a las referidas prestaciones, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador”*.

Del claro tenor literal de la disposición transcrita es dable señalar, que mientras el trabajador goce del beneficio en análisis se suspenden los efectos del contrato de trabajo: el dependiente cesará temporalmente de prestar servicios; y el empleador no se encontrará obligado a pagar remuneraciones ni las asignaciones indicadas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

Ahora bien, sobre la Bonificación de Reconocimiento Profesional el artículo 54 del Estatuto Docente establece: *“Los profesionales de la educación tendrán derecho a la Bonificación de Reconocimiento Profesional establecida en la ley N°20.158, que corresponderá a un componente base equivalente al 75% de la asignación por concepto de título y un complemento equivalente al 25% de esta por concepto de mención, de conformidad al monto establecido en el inciso siguiente.*

“El monto máximo de esta asignación asciende a la cantidad de \$224.861.- mensuales por concepto de título y \$74.954.- mensuales por concepto de mención, para 30 o más horas de contrato. En los contratos inferiores a 30 horas se pagará la proporción que corresponda.

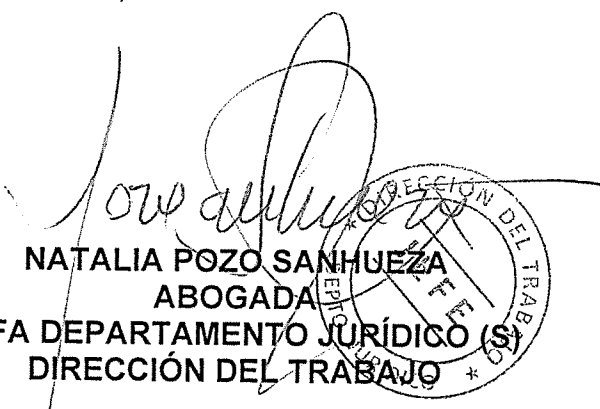
“Se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la Unidad de Subvención Educacional (USE) y será imponible, tributable y no servirá de base de cálculo para ninguna otra remuneración”.


En lo que atañe a esta asignación, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Ordinario N°964 de 17.03.2021, que ella constituye una asignación remuneratoria que se paga mensualmente a los docentes con derecho a percibirla.

Atendido el carácter remuneratorio de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, es dable anotar, que su pago se encuentra suspendido en el período en que los docentes hicieron uso de la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado.

En consecuencia, en base a la normativa citada cumple informar, que durante el período en que un docente haya hecho uso de la suspensión del contrato de trabajo por motivos de cuidado, regulada en la Ley N°21.247, el empleador no se encuentra obligado a pagar la Bonificación de Reconocimiento Profesional, salvo acuerdo de las partes en un sentido diverso al expresado.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Provincial del Trabajo de Temuco