

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E184255(1893)2023

ORDINARIO N°: 504 /

Jurídico

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sector Municipal. Pago de las asignaciones de colación y movilización durante el período en que los docentes y asistentes de la educación hacen uso de licencia médica.

RESUMEN:
Sobre la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 21.07.2025, de Jefa Unidad de pronunciamientos e Informes en Derecho.
2) Presentación de 24.07.2023, de Gerente General de Corporación Comunal de Desarrollo Quinta Normal.

SANTIAGO, 30 JUL 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: GERENTE GENERAL
CORPORACIÓN COMUNAL DE DESARROLLO QUINTA NORMAL
QUINTA NORMAL

Mediante presentación del antecedente 2) consulta si resulta procedente pagar las asignaciones de colación y movilización a los docentes y asistentes de la educación que hacen uso de licencia médica.

Señala que de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 inciso 1º del D.F. L N°44, de 1978, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la base de cálculo a considerar para determinar el monto de los subsidios por incapacidad laboral transitoria (subsidio por licencia médica) considera los datos existentes a la fecha de inicio de la licencia médica y corresponde a una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en

los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. Por su parte, el artículo 7 del citado D.F.L. precisa que la remuneración neta, para la determinación de la base de cálculo del subsidio es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

Agrega que por remuneración debe entenderse lo dispuesto en el artículo 41 inciso 1º del Código del Trabajo y por asignaciones que no constituyen remuneración lo establecido en su inciso 2º.

Al respecto, cumple con informar a Ud. lo siguiente:

El Estatuto Docente, en el artículo 38, del Párrafo III, denominado "Derechos del personal docente", del Título IV, dispone:

"Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones."

Por su parte, el artículo 94 del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación Pública, "Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación", establece:

"Los profesionales de la educación tendrán derecho a licencia médica, que le permite ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional competente, en su caso.

Durante la vigencia de la licencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones."

De la disposición legal y reglamentaria citada se desprende que a los profesionales de la educación que laboran en el sector municipal les asiste el derecho a hacer uso de licencia médica, entendida esta, como el derecho de los docentes de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un lapso determinado, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada, y autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, lo anterior, con el objeto de atender a su recuperación.

Asimismo, se infiere que los profesionales de la educación tienen derecho a continuar percibiendo el total de sus remuneraciones durante el período en que hacen uso de licencia médica.

Con respecto a los asistentes de la educación cabe señalar que estos se rigen en sus relaciones laborales con el empleador, por las normas generales contenidas en el Código del Trabajo, y sus leyes complementarias, Ley N°19.464 y artículos 42°, 52° numerales 2) y 3), Párrafo 2° del Título I, 13°, 14°, 39°, 41° y 50°, todos de la Ley N°21.109, esto último por aplicación de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo cuarto transitorio de dicho cuerpo legal.

Por su parte, el artículo 4 de la Ley N°19.464, dispone:

"El personal de asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la ley N° 18.883 y sus remuneraciones se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades en que se reajusten las remuneraciones del sector público, siendo dicho reajuste de cargo de su entidad empleadora.

Las municipalidades o corporaciones podrán, además, afiliar a este personal a las cajas de compensación o mutuales de seguridad."

A su vez, el artículo 110 de la Ley N°18.883, prescribe:

"Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones."

Ahora bien, como el Estatuto Docente no contiene una definición de "remuneración", se debe recurrir al concepto establecido en el artículo 41 Código del Trabajo, lo anterior, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, que dispone:

"Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva."

De la norma transcrita se deduce que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales se rigen por lo dispuesto en el Estatuto Docente y en el evento de existir materias no reguladas por dicho Estatuto se aplican las normas del Código del Trabajo. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio entre otros, en el Dictamen N°845/48 de 21.03.2002, al señalar que:

"De lo anterior se colige que aquellas materias de carácter laboral concernientes al personal docente del sector municipal no reguladas por el Estatuto Docente, lo serán por el Código del Trabajo."

Ahora bien, el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

"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."

De la disposición citada se infiere 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.

Así, la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar a un determinado estipendio como remuneración, esto es:

- a) Que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero.
- b) Que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Asimismo, la propia disposición precisa que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como, las asignaciones de colación, movilización, pérdida de caja, de desgaste de herramientas, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas de acuerdo a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que correspondan al extinguirse la relación laboral como tampoco aquellas que importen devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Sobre la materia, la doctrina este Servicio sostiene que las asignaciones no remuneracionales establecidas en el artículo 41 inciso 2º del Código del Trabajo, dejarán de ser tales y, por ende, pasarán a ser una remuneración más del trabajador cuando en la práctica, excedan el objeto que le es propio, cual es, compensar o reembolsar los gastos en que el dependiente incurre con motivo de la prestación de los servicios pactados en el contrato de trabajo. En efecto, el Dictamen N°592/34 de 26.02.2002, sostiene que:

" no obstante que por expresa disposición legal las asignaciones de colación y movilización no serían remuneración y por ello no podrían estar sujetas a cotizaciones previsionales, al no integrar el concepto de remuneración imponible, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. 1650/58, de 15.03.88, y 3160/115, de 28.04.87, ha sostenido que las asignaciones anotadas no serían imponibles en la medida que tengan un carácter compensatorio, esto es, sean de un monto razonable y prudente en relación a la finalidad para la cual se han establecido, de entregar al trabajador una suma equivalente al costo real del gasto que le implique alimentarse y movilizarse con motivo del desempeño del trabajo.

En otros términos, y tal como lo ha sustentado también la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, en dictámenes N°s 2879, de 12.08.83, y 3554, de 03.10.83, aún cuando las asignaciones de colación y de movilización hayan sido excluidas del concepto legal de remuneración, adquirirán, sin embargo, tal carácter en la medida que las sumas otorgadas por esos conceptos excedan el gasto razonable de alimentación y movilización en que el trabajador deba incurrir con motivo del desempeño de

sus labores, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular."

De lo anterior, se concluye que las asignaciones de movilización y colación no deben ser consideradas remuneración toda vez que por mandato expreso del legislador fueron excluidas de tal calificación conforme lo dispone el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo.

Asimismo, este Servicio estima que dichas asignaciones revisten el carácter de contraprestaciones compensatorias cuando el monto acordado por las partes sea razonable y prudente en relación a la finalidad que se tuvo en vista para su establecimiento, cuál es, cubrir el costo real del gasto en alimentos y movilización en que deba incurrir el trabajador con ocasión del desempeño de sus funciones.

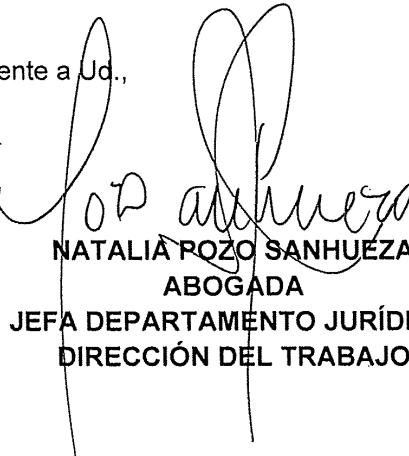
De igual manera, se precisa que tales asignaciones perderán el carácter de compensatorias cuando los montos pactados por las partes superen el gasto razonable y prudente en que deba incurrir un trabajador por concepto de colación y movilización, en aquella parte que las excede, caso en el que serán consideradas remuneración y por tanto, imponibles. En tal sentido, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida en el Ordinario N°1161 de 23.08.2023, que:

"Los montos excesivos pagados en materia de asignaciones de colación y movilización, más allá de lo razonable para cubrir gastos de alimentación y transporte del trabajador, producen el efecto de desnaturalizar el carácter compensatorio de tales asignaciones y, por tanto, se trata de remuneraciones propiamente tales."

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, convengan individual o colectivamente pagar las asignaciones de colación y movilización durante el período en que el profesional de la educación o el asistente de la educación, hace uso de licencia médica.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumple con informar a usted que sobre la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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



MG/CAS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control