

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K: 1685(305)2015



Jurídico

1751

ORD.:

MAT.:

Fija el sentido y alcance de lo que debe entenderse por remuneración bruta permanente a percibir en noviembre de 2014, para los efectos de determinar el monto a pagar por concepto de bono especial de diciembre de 2014, previsto en el artículo 25 de la Ley N°20.799.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 04.03.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ordinario N°122, de 05.02.2015, de Directora Regional del Trabajo, Región de Coquimbo.
- 3) Presentación de 02.01.2015, de Sres. Sociedad Educacional San Guillermo Ltda., "Colegio Santa Familia".

SANTIAGO,

09 ABR 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. SOCIEDAD EDUCACIONAL SAN GUILLERMO LTDA

Mediante presentación del antecedente 3), han solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance del artículo 25 de la Ley N°20.799, que otorgó por una sola vez, en el mes de diciembre de 2014 un bono especial, entre otros, a los docentes del sector particular subvencionado conforme al D.F.L.N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, en orden a determinar qué se entiende por "remuneración bruta a percibir" en noviembre de 2014, para los efectos de determinar el monto a pagar por dicho beneficio.

Al respecto, cumpto en informar a Uds., lo siguiente:

La Ley N°20.799, publicada en el diario oficial de 1° de diciembre de 2014, que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, y concede otros beneficios que indica, dispone en su artículo 25:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° de la presente ley, un bono especial no imponible, que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2014 y cuyo monto será de \$250.000.- para los

trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2014 sea igual o inferior a \$716.580.-, y de \$125.000.- para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$2.185.574.-. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley.”

Por su parte, el artículo 19 del mismo cuerpo legal, dispone:

“Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 2º, 8º y 13 los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$2.185.574.-, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.”

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que el legislador otorgó, entre otros, a los trabajadores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, cuyo es el caso en consulta, el derecho a percibir en diciembre de 2014 un bono especial no imponible, que no constituiría renta para ningún efecto legal.

Se deduce, asimismo, que el monto de dicho beneficio era de \$250.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta que les correspondía percibir en noviembre de 2014 era igual o inferior a \$716.580.-, y de \$125.000.- para aquellos cuya remuneración bruta superaba tal cantidad y no excedía de \$2.185.574.

Finalmente, se colige que para los efectos de determinar el monto a pagar por tal beneficio, debía entenderse por remuneración bruta aquella que, además de reunir tales condiciones tenía el carácter de permanente, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Ahora bien, a objeto de dar respuesta a la consulta planteada, se hace necesario, en primer término, recurrir al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, que dispone:

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del 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 evaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta a lo que debe entenderse por remuneración bruta, cabe señalar que corresponde a aquella a la cual no se le han practicado los descuentos legales previstos en el artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, los impuestos que la graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión y organismos públicos, las pensiones alimenticias, como, asimismo los descuentos facultativos o permitidos por acuerdo escrito de las partes.

Por su parte, en cuanto a la condición de permanencia de la remuneración, cabe recurrir al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conforme al cual el término “permanencia” es lo que tiene duración firme, constante, que persevera, tiene estabilidad e inmutabilidad.

De este modo, si determinado bono se ha pagado desde la fecha de contratación del trabajador en forma ininterrumpida, posible es afirmar que ha adquirido el carácter de beneficio constante a través del tiempo, con una estabilidad, sin solución de continuidad, por lo que procedería calificarlo como remuneración permanente.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N°4934/090 de 16.11.2010.

De consiguiente y tomando como ejemplo la liquidación de remuneraciones del mes de noviembre de 2014 que Uds. detallan en su presentación, correspondiente a un docente del sector particular subvencionado, preciso es sostener que dentro del concepto de remuneración bruta permanente debe considerarse, la Remuneración Básica Mínima Nacional, el Complemento de Zona, la Bonificación Proporcional y la Bonificación de Reconocimiento Profesional.

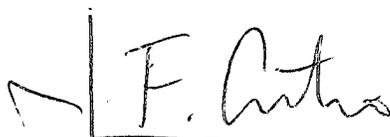
Por el contrario no procede incluir dentro de tal concepto lo anticipado en noviembre de 2014 por Bono Extraordinario, puesto que, independientemente de que tal beneficio sea o no calificado como remuneración, el mismo no se devenga en noviembre sino en diciembre, pagándose en noviembre con el carácter de anticipo.

Finalmente y en lo que respecta a lo que debe entenderse por remuneración a percibir, cabe recurrir al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conforme al cual percibir es "*Recibir algo y encargarse de ello. Percibir el dinero, la renta*"

De esta forma y para que la norma aludida produzca los efectos deseados, cuando la ley se refiere a la remuneración bruta a percibir en noviembre de 2014, debe entenderse aquella remuneración que efectivamente recibió el trabajador en dicho mes, en base a los días efectivamente trabajados, y no el monto pactado en el contrato.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Uds.,


 JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
 ABOGADO
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 RGM/BDE

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control