



Base de Dictámenes

MUN, jardines infantiles financiados vía transferencia de fondos, VTF, asistente de la educación, término contrato, finiquito, indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva de aviso previo, pago feriado proporcional, cálculo, inclusión asignación ley 20905

NÚMERO DICTAMEN D159N26	FECHA DOCUMENTO 26-03-2026
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes E296953/2023, 17401/2019, E262049/2022

Acción	Dictamen	Año
Aplica	E296953	2023
Aplica	017401N	2019
Aplica	E262049	2022

FUENTES LEGALES

MATERIA

Asignación prevista en el artículo 3° de la ley N° 20.905, debe ser considerada en el cálculo de indemnizaciones y feriado proporcional que indica.

DOCUMENTO COMPLETO

N° D159 Fecha: 26-03-2026

I. Antecedentes

La Municipalidad de Temuco consulta la procedencia de considerar la asignación prevista en el artículo 3° de la ley N° 20.905, en el cálculo de la indemnización legal por años de servicio, la indemnización sustitutiva de aviso previo, y el feriado proporcional, que se encuentran contemplados en el Código del Trabajo.

Requeridas al efecto, la Subsecretaría de Educación, la Subsecretaría de Educación Parvularia y la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) informaron sobre la materia.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, el artículo 162 del Código del Trabajo establece que el empleador que decida poner término a la relación laboral, deberá comunicarlo personalmente al trabajador o mediante carta certificada, ordenando el inciso cuarto de esta disposición legal, que si se invoca la mencionada causal del inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación, la que no se requerirá cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

A su turno, el artículo 163 de dicho Código prevé, en lo pertinente, que si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término de acuerdo con su artículo 161, deberá pagar al trabajador, una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con el tope que se indica, disposición que resulta aplicable a los asistentes de la educación que terminen sus contratos en trabajo en virtud de lo previsto en el artículo octavo transitorio de la ley N° 21.109.

Enseguida, es menester indicar que el inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo dispone que la última remuneración mensual comprende, para efectos del pago de la indemnización precedentemente indicada, toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las cotizaciones previsionales que son de su cargo y las regalías

o especies evaluadas en dinero, exceptuando la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen esporádicamente o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Por su parte, es necesario hacer presente que el artículo 73, inciso tercero, del referido Código Laboral prevé que el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus labores, cuya sumas no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71 del citado cuerpo legal.

Como es posible advertir, ante la imposibilidad jurídica de hacer uso del feriado por no haberse completado el año, el trabajador tiene derecho a percibir, por vía sustitutiva, una indemnización por dicho beneficio, equivalente al tiempo que media entre su contratación o la fecha en que cumplió la última anualidad y la data del cese, por lo que el pago del feriado proporcional tiene por finalidad compensar al trabajador por la imposibilidad de ejercer un derecho del que no ha podido hacer uso, por no haberse completado el año de servicio (aplica dictamen N° E296953, de 2023).

III. Análisis y conclusión

Ahora bien, en lo que atañe a la asignación por la cual se consulta, cabe señalar que el artículo 3° de la ley N° 20.905 contempló, a partir del 1 de marzo de 2016, el pago de una asignación para el personal que se desempeña en las funciones de director, educador de párvulos, técnico de educación parvularia, administrativo y auxiliar en los establecimientos de educación parvularia financiados por la JUNJI vía transferencia de fondos (VTF).

El inciso segundo señala que tendrá derecho a aquella asignación el personal que cuente con un nombramiento o contrato de trabajo vigente con dichas entidades empleadoras de una antigüedad de, a lo menos, cuatro meses al momento de su pago, acreditada con la documentación que allí se indica.

En tanto, el inciso sexto del precitado artículo prevé que la asignación será de cargo fiscal, se pagará mensualmente, tendrá el carácter de imponible y tributable y “no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración”. Disposición que se reitera en similares términos en el artículo 2° del decreto N° 230, de 2016, del Ministerio de Educación, que contiene el reglamento de la asignación prevista en el referido artículo 3° de la ley N° 20.905.

Pues bien, para poder establecer si en el cálculo de las indemnizaciones y feriado proporcional consultado debe incluirse la asignación del artículo 3° de la ley N° 20.905, es menester determinar si dicho estipendio posee naturaleza remuneratoria, debiendo considerarse, para estos efectos, el concepto de remuneración proporcionado por el artículo 41 del Código del Trabajo y los estipendios excluidos expresamente por el mencionado precepto.

En tal sentido, cabe indicar que el citado artículo 41 del Código Laboral expresa que se entiende por remuneración “las contraprestaciones en dinero y las

adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”, y no en consideración, por ejemplo, al comportamiento funcionario o proveniente de una mera liberalidad, como ha precisado el dictamen N° 17.401, de 2019.

En definitiva, dado que el estipendio en estudio responde a la definición de remuneración que da el Código del Trabajo, por cuanto se trata de una retribución que los servidores perciben por su trabajo y no tiene como causa por ejemplo el comportamiento del funcionario o una mera liberalidad, tal como ha manifestado el dictamen N° E262049, de 2022, reúne las condiciones exigidas en el citado artículo 172 del Código del Trabajo para incluirla en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, así como en la indemnización prevista en el citado artículo 162, inciso cuarto, del citado cuerpo legal.

Asimismo, considerando que la indemnización por el feriado proporcional indicado, será equivalente a la remuneración íntegra del trabajador, la cual incluye la asignación prevista en el artículo 3° de la ley N° 20.905, cabe concluir por las razones expuestas precedentemente, que la citada asignación también debe incluirse en su cálculo.

Por consiguiente, en atención al carácter remuneratorio de la asignación prevista en el artículo 3° de la ley N° 20.905, aquella debe ser considerada para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio y sustitutiva de aviso previo, y para el pago del feriado proporcional previsto en el artículo 73, inciso tercero, del Código del Trabajo, del personal de que se trata.

Finalmente, cumple con precisar que, si bien la indicada asignación no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración, el legislador no la ha excluido expresamente de la base de cálculo de otro beneficio de origen legal que se determine en relación con las remuneraciones del empleado, como las compensaciones con ocasión del término de la relación laboral por las cuales se consulta.

Saluda atentamente a Ud.,

Por orden de la Contralora General de la República

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Subcontralor General

