



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho.
E238821(1592)2022

ORDINARIO N°: 707 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Negociación colectiva, Establecimiento Particular Subvencionado regido por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación.

RESUMEN:

1. Las partes son libres para acordar el incentivo de un determinado aspecto de la relación laboral, como podría ser, la puntualidad, a través del pago de un monto determinado que se encuentre sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos o condiciones que ellas mismas fijen.

2. La modificación de los requisitos o condiciones para acceder al pago de un bono, establecidas en el instrumento colectivo vigente debe cumplir con las formalidades que la ley establece.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 24.04.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes de Derecho.

2) Instrucciones de 26.01.2023, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales(S)

3) Pase N°1105, de 15.11.2022, de Jefa de Gabinete de Director del Trabajo.

4) ORD.10DJ N°1389, de 26.10.2022, de Superintendente de Educación(S).

5) Presentación de 26.08.2022, de Sindicato Corporación Educacional Integral ALTAZOR y de Rep. legal de la Corporación Educacional Integral Altazor.

SANTIAGO, 12 MAY 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: CORPORACION EDUCACIONAL INTEGRAL ALTAZOR
[redacted]@cialtazor.cl [redacted]@cialtazor.cl

SINDICATO CORPORACION EDUCACIONAL INTEGRAL ALTAZOR
Sindicato.altazor.1201@gmail.com

Mediante Ordinario del antecedente 4) se deriva presentación del antecedente 5) por la que expone que pese a tratarse de una corporación sin fines de lucro y recibir el 100% de su financiamiento del órgano estatal ha negociado colectivamente en tres oportunidades por instrucciones de la Inspección del Trabajo de la Provincia de Talagante.

Señala que en el contrato colectivo de 02 de agosto de 2021 se pactó el otorgamiento de una serie de beneficios, tales, como asignación de colación, asignación de movilización, uniformes, días administrativos, bono tutor responsable (Exprofesor jefe), bono de puntualidad, entre otros, sin embargo, respecto de este último, surgieron algunas como también sobre el exceso de gastos que se genera en la subvención SEP mayor al 60%.

Agrega que ese mismo año se acordó solicitar un pronunciamiento a la Superintendencia de Educación para que determine la legalidad del acuerdo y a su vez, lo autorice para usar los fondos de la subvención SEP en beneficios laborales.

Señala que la primera interrogante dice relación con la legalidad de acuerdo, es decir, si se puede otorgar un bono a aquellas personas que cumplen íntegramente con su horario estipulado en el contrato de trabajo, a título de bono de puntualidad; y la segunda, se refiere a la posibilidad de otorgar liberalidades en el cumplimiento por cierta cantidad de minutos, es decir, permitir atrasos de x minutos y pese a ello, otorgar el beneficio a los trabajadores.

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

Como una cuestión previa, cabe señalar que el artículo 304 del Código del Trabajo, establece:

“Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N°3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.”

De la disposición legal transcrita se desprende que la regla general es que la negociación colectiva se aplica tanto en las empresas que pertenecen al sector

privado como en aquellas en las que el Estado tenga aportes, representación y participación.

Se excluyen de esta regla, las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio; las empresas en que leyes especiales establezcan tal prohibición y las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendario hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado.

Finalmente, la norma establece una contra excepción al excluir a los establecimientos educacionales particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación y a los establecimientos de educación técnico profesional regulados por el D.L. N° 3.166, de 1980, que “Autoriza entrega de la Administración de determinados Establecimientos de Educación Técnico Profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica”, de la prohibición de negociar colectivamente, no obstante, que sus presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendario hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, sea directamente o bien a través de derechos o impuestos.

En tal sentido, valga recordar que la ley N° 19.069, de 1991, que “Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva”, incorporó el actual inciso cuarto al artículo 304 del Código del Trabajo, que permite a los trabajadores de los colegios particulares subvencionados negociar colectivamente con prescindencia del monto de la subvención recibida por el sostenedor. Por su parte, la Ley N° 19.269, de 1993, que “Modifica plantas de personal de servicios que indica y dicta normas en materia de personal de la administración del Estado,” incorporó en dicha contra excepción a los establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el D.L. 3.166, de 1980, cuya administración fue entregada por el Ministerio de Educación Pública a personas jurídicas que no persigan fines de lucro, de acuerdo a lo establecido en artículo 1° del referido Decreto Ley

Por su parte, el artículo 78, inciso primero, del D.F.L N° 1, de 1996, que “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican”, establece:

“Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.”

A su vez, el artículo 88, inciso primero, del mismo cuerpo legal, dispone:

“Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.”

De las disposiciones legales transcritas se desprende que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación del sector particular, que en lo pertinente, comprende a los establecimientos educacionales particulares subvencionados regidos por el D.F.L N°2, de 1998 y a los establecimientos

educacionales técnicos profesionales regulados por el D.L. N° 3.166, de 1980, son de derecho privado y se rigen por las normas establecidas en el Título V, del Estatuto Docente, denominado "Del contrato de los profesionales de la educación en el sector particular", y de forma supletoria, por aquellas establecidas en el Código del Trabajo.

Asimismo, la ley reconoce a los profesionales de la educación del sector particular el derecho a negociar colectivamente de acuerdo a la normativa aplicable al sector privado, derecho que no ha experimentado limitación o restricción alguna, pese a las diversas modificaciones que incorporó la reforma educacional.

Lo expuesto se funda en que la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores que se encuentra reconocido y garantizado en el artículo 19 N°16, inciso 4°, de la Constitución Política de la República, que prescribe:

"La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella."

De esta forma, solo la ley puede establecer límites o restricciones para ejercer el derecho a negociar colectivamente, presupuesto que en este caso no se configura, toda vez que, el inciso 4 del artículo 304 del Código del Trabajo, que excluye de la prohibición de negociar colectivamente a los establecimientos educacionales particulares subvencionados regidos por el D.F.L. N° 2, de 1998, y los establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el D.L. 3.166, de 1980, se mantiene inalterable, lo que se aviene con lo dispuesto en el artículo 88 inciso 1° del Estatuto Docente, en que se reconoce el derecho de los profesionales de la educación del sector particular de negociar colectivamente.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en el Ordinario N°5586 de 17.11.2017, al señalar que:

"No existe inconveniente jurídico alguno para que las partes, mediante un contrato colectivo de trabajo, convengan beneficios remuneraciones, regalías, condiciones comunes de trabajo, etc., por estar comprendidas tales materias dentro de los fines educacionales. Lo anterior, siempre que estén vinculadas con el actuar de la empresa y que su establecimiento no implique una restricción a las facultades del empleador de dirigir, organizar o administrar la empresa."

Precisado que los establecimientos educacionales particulares subvencionados regidos por el D.F.L N°2, de 1998 y a los establecimientos educacionales técnicos profesionales regulados por el D.L. N° 3.166, de 1980, se encuentran facultados para negociar colectivamente, se da respuesta a las consultas formuladas:

1. Legalidad del acuerdo en que se otorga un bono de puntualidad a aquellas personas que cumplen íntegramente con su horario estipulado en el contrato de trabajo.

El artículo 306, del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 2°, 3° y 4°, establece:

“Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.”

De la disposición legal transcrita, se desprende que las partes no solo gozan de un amplio margen de libertad y autonomía para negociar, sino que, también pueden lograr acuerdos respecto de materias que van más allá de la organización del trabajo, como son aquellas que se refieren a la conciliación de trabajo y vida familiar, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, constitución y mantención de servicios de bienestar, entre otros.

Asimismo, las partes pueden negociar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en aquellas empresas en que exista una afiliación sindical relevante, materias que son reguladas en el Título VI del Libro IV, denominado, De los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

De esta forma, las partes son libres para acordar el incentivo de un determinado aspecto de la relación laboral, como podría ser, la puntualidad, a través del pago de un monto determinado, que se encuentre sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos o condiciones que ellas mismas fijen.

2. Posibilidad de otorgar liberalidades en el cumplimiento por cierta cantidad de minutos, es decir, permitir atrasos de x minutos y pese a ello, otorgar el beneficio a los trabajadores.

El artículo 311 inciso final del Código del Trabajo, dispone:

“Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente solo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.”

De la disposición citada se desprende que las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente solo pueden modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que suscribieron dicho instrumento.

De esta forma, la modificación de los requisitos o condiciones para acceder al pago de un bono, establecidas en el instrumento colectivo vigente debe cumplir con las formalidades que la ley establece.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1. Las partes son libres para acordar el incentivo de un determinado aspecto de la relación laboral, como podría ser, la puntualidad, a través del pago de un monto determinado que se encuentre sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos o condiciones que ellas mismas fijen.

2. La modificación de los requisitos o condiciones para acceder al pago de un bono, establecidas en el instrumento colectivo vigente debe cumplir con las formalidades que la ley establece.

Saluda atentamente a Ud.,



Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



[Signature]
UBP/CAS
Distribución

- Jurídico
- Partes