



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: 4974/082/

MAT.: Estatuto Docente; Ley de Inclusión Escolar; Cambio de modalidad de establecimiento particular subvencionado a particular pagado; Efectos remuneratorios;

RDIC.: 1) El sostenedor de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998 del Ministerio de Educación, se encuentra facultado en virtud de la Ley N°20.845, publicada en el diario oficial de 08.06.2015, que prohíbe el lucro, elimina el copago y regula la admisión de estudiantes, de optar por dejar de percibir la referida subvención, cambiando la modalidad del establecimiento educacional de que se trata a particular pagado.

2) El cambio de modalidad del establecimiento educacional particular subvencionado a particular pagado no puede significar para los docentes y asistentes de la educación que prestan servicios en el mismo, una disminución del monto total de su remuneración mensual, constituido por los beneficios mensuales y permanentes de origen tanto legal como convencional establecidos en sus respectivos contratos individuales de trabajo, en los términos y condiciones previstos en el cuerpo del presente oficio.

El empleador estará obligado, asimismo, a continuar pagando a sus trabajadores los estipendios pactados individualmente con una periodicidad superior a un mes, como también los de carácter temporal hasta el término del período para el cual fueron establecidos.

Lo anterior, sin perjuicio del pago, además, de los beneficios remuneratorios pactados en instrumentos colectivos, durante la vigencia de los mismos, en lo que corresponda.

ANT.: 1) Instrucciones de 27.06.2016 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación 19.04.2016, de Sr. Santiago Urzúa Lizana, Secretario Colegio Santo Tomás de Ñuñoa.

3) Correo electrónico de 18.03.2016 de Sr. Santiago Urzúa Lizana.

4) Presentación de 11.03.2016 de Sres. Sindicato Colegio Santo Tomás de Ñuñoa.

5) Ordinario N°288 de 28.03.2016, de Director Regional del Trabajo, Región de Los Lagos.

6) Presentación de 18.01.2016 de Sr. Santiago Urzúa Lizana, Secretario Sindicato Colegio Santo Tomás de Ñuñoa Limitada.

SANTIAGO, 05.10.2016

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

**A: SRES. SINDICATO COLEGIO SANTO TOMAS DE ÑUÑOA LIMITADA
IRARRÁZABAL N°5310 COMUNA DE ÑUÑOA**

**SR: JOSÉ ARAVENA GONZÁLEZ
COLEGIO SANTO TOMÁS DE ÑUÑOA LIMITADA
AVDA IRARRÁZABAL N°5310 COMUNA DE ÑUÑOA**

Mediante presentaciones de antecedentes 2), 4) y 6), han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el sostenedor de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998 del Ministerio de Educación, se encuentra facultado en virtud de la Ley N°20.845, de optar por dejar de percibir la referida subvención, cambiando la modalidad del establecimiento educacional de que se trata a particular pagado, o bien, si para ello requiere del acuerdo de sus trabajadores.

Página | 1

DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL SUTE CHILE

FONO CONTACTO +56 9 99013776

NUEVA AMUNÁTEGUI 1405 OFICINA 602 - SANTIAGO CENTRO

sutechile.contacto@gmail.com

VÍCTOR F. MARDONES S. - ABOGADO

FONO CONTACTO +56 9 84391574

victormardones@gmail.com



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

Solicitan, asimismo, se determine qué incidencia tendría tal cambio en el sistema remuneratorio de los docentes y asistentes de la educación y qué efecto tendría la negativa del trabajador a firmar en el contrato las nuevas condiciones labores.

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

El Artículo 17º transitorio de la Ley N°20.845, publicado en el diario oficial de 8 de junio de 2015, de Inclusión Escolar, Eliminación del Financiamiento Compartido y Prohibición del Lucro, en sus dos primeros incisos, dispone:

"El sostenedor que opte por dejar de percibir la subvención deberá comunicar esta decisión por escrito a los padres, madres o apoderados y a la comunidad educativa del establecimiento al inicio del año escolar anterior a aquel en que dejará de percibir subvención.

"Esta comunicación deberá indicar expresamente si el establecimiento educacional continuará o no en funcionamiento y las medidas que se adoptarán al efecto."

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el sostenedor, en virtud de la nueva normativa fijada en la Ley N°20.845, que prohíbe el lucro, elimina el copago y regula la admisión de estudiantes, se encuentra facultado para optar entre, continuar en el sistema de financiamiento estatal a través de la subvención que regula el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998 del Ministerio de Educación, para mantener en funcionamiento el establecimiento educacional y cumplir con el proyecto educativo o bien renunciar a él.

Se infiere, asimismo que de optar el sostenedor por dejar de percibir la referida subvención, dicho empleador se encuentra obligado a informar tal decisión por escrito a los padres, madres o apoderados y a la comunidad educativa del establecimiento al inicio del año escolar anterior a aquel en que dejará de percibir subvención, informando, en igual oportunidad si el establecimiento educacional continuará o no en funcionamiento y las medidas que se adoptarán al efecto.

De este modo, de conformidad con la norma legal antes transcrita y comentada, no cabe sino sostener que el legislador ha entregado al sostenedor la facultad de renunciar a percibir la subvención estatal, no requiriendo para ello del consentimiento o acuerdo de la comunidad escolar y, en lo que nos interesa, de sus trabajadores.

Ahora bien, en lo que respecta a los efectos que tal opción acarrea en el sistema remuneratorio de los trabajadores, en el evento que el empleador decida continuar con el funcionamiento del establecimiento educacional abandonando el sistema subvencionado de acuerdo a la nueva modalidad de colegio particular pagado, se hace necesario, previamente, precisar las remuneraciones que legalmente tienen derecho a percibir los docentes y asistentes de la educación en uno y otro sector.

Tratándose de los docentes de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado no incorporados al sistema de desarrollo profesional, les corresponde, de conformidad con la normativa del Estatuto Docente y de las leyes complementarias, el derecho a percibir los siguientes beneficios remuneratorios: Remuneración Básica Mínima Nacional, Bonificación Proporcional, y si se cumplieran los requisitos previstos al efecto, Bonificación de Reconocimiento Profesional, Bonificación de Excelencia, Incentivos Remuneraciones Especiales, Complemento de Zona, Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles, Bonificación Especial para Profesores Encargadas de Escuelas Rurales, Asignación de Excelencia Pedagógica, Red de Maestros, Bono Extraordinario y Asignación de Desempeño Colectivo.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

Respecto de los asistentes de la educación de dicho sector, regidos por el Código del Trabajo y por la Ley N°19.464, cabe señalar que ellos tienen estructurado su sistema remuneratorio en base a una remuneración mensual cuyo monto no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, calculado proporcionalmente en relación con la jornada ordinaria de trabajo convenida más el incremento mensual del Artículo 10° de la Ley N°19.464 y si procediere, la bonificación de excelencia.

Los profesionales de la educación del sector particular pagado, a su vez, tienen derecho a percibir como mínimo legal una remuneración mensual equivalente al valor mínimo de la hora cronológica fijada por ley para cada nivel de la enseñanza educativa, multiplicado por la carga horaria de cada docente y que en diciembre de cada año se reajusta en el mismo porcentaje y oportunidad en que se reajusta el valor de la Unidad de Subvención Educacional, U.S.E, de acuerdo a lo señalado en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación.

Finalmente, y en lo que dice relación con el personal no docente de los colegios particulares pagados, quienes se rigen en sus relaciones laborales con el empleador sólo por las normas del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir mensualmente una remuneración no inferior al Ingreso Mínimo Mensual, calculado proporcionalmente en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los demás beneficios remuneratorios acordados entre el empleador y los docentes y asistentes de la educación, sea por la vía de la negociación individual o colectiva.

Considerando lo expuesto, preciso es sostener, entonces que el cambio de modalidad de particular subvencionado a pagado, necesariamente va a determinar que a contar de dicho cambio los trabajadores tendrán derecho a percibir sólo las remuneraciones legales correspondientes al sector particular pagado.

Con todo, cabe señalar que este cambio no puede, en caso alguno, significar para los trabajadores una disminución del monto total que por concepto de remuneración mensual venían percibiendo antes de detentar la calidad de establecimiento educacional particular pagado.

De este modo tratándose de los profesionales de la educación, el empleador deberá, respetar mensualmente el monto total de su remuneración, constituido por los beneficios mensuales y permanentes de origen tanto legal como convencional establecidos en sus respectivos contratos individuales de trabajo, imputando el monto total a la Remuneración Básica Mínima Nacional, sin perjuicio de lo que las partes convengan al respecto, debiendo tener presente, en todo caso, que el monto de este beneficio no puede ser inferior al mínimo legal.

Asimismo estará obligado a continuar pagando los estipendios pactados individualmente con una periodicidad superior a un mes, como también los de carácter temporal y por el tiempo que fueron pactados

Lo anterior, sin perjuicio del pago, además, de los beneficios remuneratorios pactados en instrumentos colectivos, durante la vigencia de los mismos.

A su vez, respecto de los asistentes de la educación el empleador deberá continuar pagando como remuneración mensual, lo que dichos trabajadores percibían como sueldo base más el incremento de la Ley N°19.464, en su monto vigente a la fecha del cambio de modalidad y todo otro beneficio convenido individualmente con carácter mensual y permanente Sin perjuicio del pago de los demás beneficios pactados individualmente con una periodicidad superior a un mes o con carácter temporal y los pactados colectivamente, durante la vigencia de los instrumentos que los contiene.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

Finalmente y en lo que dice relación con la consulta planteada acerca de los efectos que tendría la negativa del trabajador a aceptar el ajuste de sus remuneraciones, cabe señalar que el cambio de modalidad de establecimiento educacional particular subvencionado a particular pagado facultaría al empleador, en caso de negativa de los trabajadores, a realizar tales cambios en los términos señalados en párrafos que antecede.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y comentada e informe del Ministerio de Educación, cumpto en informar a Uds., lo siguiente:

- 1) El sostenedor de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998 del Ministerio de Educación, se encuentra facultado en virtud de la Ley N°20.845, publicada en el diario oficial de 08.06.2015, que prohíbe el lucro, elimina el copago y regula la admisión de estudiantes, de optar por dejar de percibir la referida subvención, cambiando la modalidad del establecimiento educacional de que se trata a particular pagado.
- 2) El cambio de modalidad del establecimiento educacional particular subvencionado a particular pagado no puede significar para los docentes y asistentes de la educación que prestan servicios en el mismo, una disminución del monto total de su remuneración, constituido por los beneficios mensuales y permanentes de origen tanto legal como convencional establecidos en sus respectivos contratos individuales de trabajo, en los términos y condiciones previstos en el cuerpo del presente oficio.

El empleador estará obligado, asimismo, a continuar pagando a sus trabajadores los estipendios pactados individualmente con una periodicidad superior a un mes, como también los de carácter temporal hasta el término del período para el cual fueron establecidos.

Lo anterior, sin perjuicio del pago, además, de los beneficios remuneratorios pactados en instrumentos colectivos, durante la vigencia de los mismos, en lo que corresponda.

Saluda a Ud.,

CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

