

DEPARTAMENTO JURÍDICO
 Unidad de Pronunciamientos,
 Innovación y Estudios Laborales
 E. 55088(2796)2019

ORDINARIO: 2390

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°20.903. Estructura de Remuneraciones de los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados.

RESUMEN:

1. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados y técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 06.02.1980, del Ministerio de Educación Pública, que pactaron con sus trabajadores una remuneración básica mensual superior a la legal, deben rebajar el monto de dicho estipendio y limitarlo a las cantidades legales, imputando la diferencia a la remuneración complementaria adicional.

2. Atendida la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del artículo 33° transitorio de la Ley N°20.903, en caso de que se haya generado remuneración complementaria adicional, no procede pagar la diferencia que resulte entre la Remuneración Básica Mensual superior a la legal, pactada en el contrato individual o colectivo de trabajo y el monto de la Remuneración Básica Mínima Nacional fijado por ley, de forma tal que, el mayor valor será absorbido por la nueva estructura de remuneraciones.

3. La sustitución del sistema remuneratorio que se produce debido al ingreso al SDP opera por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.09.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Dictamen N°2093/036 de 23.08.2021 emitido por esta Dirección.

13 OCT 2021

- 3) Pase N°446 de 18.05.2021, de Jefe de Gabinete Directora del Trabajo.
- 4) Memorándum INPR2021-25461 de 14.05.2021, de Dirección de Gestión Ciudadana.
- 5) Ord. N°98 de 21.03.2020, de I.C.T. San Carlos.
- 6) Respuesta de 16.03.2020, de Sr. Helmut Schweitzer D., representante legal Corporación Educacional Colegio Concepción Ñuble.
- 7) Ord.N°0555 de 20.01.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos
- 8) Ord. N°433 de 16.12.2019, de I.C.T. San Carlos.
- 9) Presentación de 15.10.2019, de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Colegio Concepción San Carlos.

SANTIAGO,

13 OCT 2021

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A : SEÑORES ANGELO ARANDA M., MARÍA IGNACIA URIBE O.
Y MARCOS ZÚÑIGA MORENO
DIRECTIVA SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA COLEGIO CONCEPCIÓN SAN CARLOS
sindicatocolegioconcepcion2018@gmail.com**

Mediante presentación citada en el antecedente 9), solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si, atendido lo dispuesto en el artículo 5° inciso 3° del Código del Trabajo, resulta procedente la modificación unilateral por el empleador, de la cláusula del contrato colectivo suscrito en el año 2018, a través de la cual se fijó el valor hora para los docentes en \$15.088.

Lo anterior atendida la disminución de dicho monto, que se evidenció a contar del mes de julio de 2019, fecha a partir de la cual el Colegio Concepción San Carlos en el que prestan servicios, hizo efectiva la modificación de la estructura de remuneraciones para adecuarla a la establecida para la carrera docente, que, si bien, no supuso una disminución de los montos correspondientes a los sueldos de los profesionales de la educación —puesto que, en caso de que su remuneración sea inferior a la Remuneración Total Mínima, tienen derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria—, se modificó la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN) fijándola en un valor único de \$14.742 para los docentes de enseñanza media y de \$14.011 para aquellos de enseñanza básica y pre básica, circunstancia que ha supuesto una disminución del valor de la zona y de los bienios, puesto que la base de cálculo de dichos emolumentos está constituida por la referida Remuneración Básica Mínima Nacional.

Por su parte, el representante legal del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en virtud de principio de bilateralidad, manifiesta que su representada es sostenedora de cuatro establecimientos educacionales con domicilio en Chillán y San Carlos.

Precisa que, la cláusula décima del contrato colectivo suscrito por el sindicato requirente y su representada, estipula: «*VALOR HORA DE PROFESORES: El*

valor hora de clases para Docentes de enseñanza básica y enseñanza media, será de \$15.088.- Dicho valor, multiplicado por el número de horas contratadas en cada caso particular, constituirán la renta básica mínima nacional. Los valores hora antes consignados serán reajustados en el porcentaje que se determine como reajuste de remuneraciones para el sector público en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente contrato o cuando lo determine por ley el Ministerio de Educación. El aumento del valor hora estipulada se cancelará a contar del mes de octubre del presente año».

Agrega que el proceso de negociación colectiva se llevó a cabo con absoluta buena fe por ambas partes, las cuales estaban en conocimiento de que las remuneraciones estarían sujetas a variaciones en su estructura, debido al ingreso del establecimiento al Sistema de Desarrollo Profesional Docente regulado por la Ley N°20.903. Advierte asimismo que en virtud de lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, nadie puede alegar ignorancia de la ley una vez que haya entrado en vigor.

Manifiesta que, el régimen de pago de remuneraciones acorde con lo pactado en el contrato colectivo se mantuvo hasta el mes de julio de 2019, fecha en que el establecimiento educacional ingresó al aludido Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que trajo consigo la homologación de todas las remuneraciones del profesorado, lo cual implicó ajustarlas a lo determinado por el Ministerio de Educación.

Señala, por último, que no existe intención alguna de menoscabar ni afectar patrimonialmente las remuneraciones de los trabajadores, razón por la cual manifiesta su disposición a que se le indique la forma de dar solución al requerimiento planteado, pues la propia directiva sindical reconoce en su presentación que no se han visto disminuidas sus remuneraciones debido a la utilización del bono compensatorio, reflejado en una planilla complementaria.

Concluye señalando que, si esa es la fórmula, se mantendrá y si, por el contrario, debe efectuarse una modificación, queda atento a lo que se le indique.

Al respecto cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

Corresponde informar previamente que, el objetivo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente regulado por la Ley N°20.903, acorde con lo dispuesto en el artículo 19 inciso 1° del DFL N°1 de 1967, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido 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, es: *«...reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose en el aula».*

De este modo, el ingreso al referido sistema por los profesionales de la educación que, como en la especie, prestan servicios para un establecimiento educacional particular subvencionado, implicó que quedaran afectos a una nueva estructura de remuneraciones, incorporada y regulada por la citada Ley N°20.903, cuyos términos fueron analizados por esta Dirección mediante Dictamen N°2093/036 de 23.08.2021, cuya copia se adjunta para su conocimiento.

A su vez, el apartado 2 del aludido pronunciamiento jurídico se refiere específicamente a la estructura de remuneraciones por la que se rigen los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados y establecimientos regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 06.02.1980, recurriendo al efecto a la norma del artículo

33° transitorio de la citada Ley N°20.903 que, tal como se expresa en el dictamen en referencia, estableció una regla especial de protección de las remuneraciones de los docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados o de administración delegada, que impide que dichos profesionales de la educación perciban, al incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional (en adelante SDP), una remuneración mensual inferior a la que venían percibiendo con anterioridad a su ingreso a dicho sistema.

Crea al efecto, un beneficio denominado «*Remuneración Complementaria Adicional*», con el objeto de reconocer y pagar las diferencias de remuneraciones que puedan producirse si la nueva estructura que establece el SDP supone ingresos menores para el docente de que se trate.

Con el objeto de determinar su existencia y, eventualmente, su monto, es necesario comparar las remuneraciones que percibía el docente antes de ingresar al nuevo sistema con aquellas que percibirá al momento de su ingreso, de acuerdo con el artículo 84 del Estatuto Docente. La diferencia entre ambas, en caso de que la remuneración promedio de los seis meses anteriores al ingreso al SDP sea mayor a las de la nueva carrera docente, constituirá el monto de la remuneración complementaria adicional.

Para ello, el aludido artículo 33° transitorio dispone que, para los efectos del cálculo de la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al SDP, debe estarse a lo prevenido en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, teniendo en consideración para tales efectos lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 41 del mismo Código, sin perjuicio de las asignaciones excluidas por el artículo 8° transitorio de la ley en estudio.

En lo que respecta a las disposiciones contenidas en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, y a la del artículo 8° transitorio de la Ley N°20.903, el aludido dictamen se remite a lo expuesto para efectos del cálculo de la planilla suplementaria del sector municipal, criterios que resultan igualmente aplicables al sector educacional en análisis.

Agrega que, el inciso 2° el artículo 41 del Código del Trabajo establece: «*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 lo expuesto es posible indicar que, las asignaciones establecidas en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo que consisten, en general, en reembolsos de gastos a los dependientes no constituyen remuneración, salvo que las respectivas sumas exlimenten el objeto y naturaleza que el legislador ha tenido en cuenta para eximirlo de tal cualidad, esto es, su naturaleza compensatoria, determinación que debe realizarse caso a caso, recurriendo para ello a lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°5457/316 de 02.11.1999 y Ordinario N°2473 de 06.06.2017.

Por tanto, en el Dictamen N°2093/036 en comento se concluye al respecto que, para calcular la remuneración promedio a que se refiere el artículo 33° transitorio de la Ley N°20.903, debe considerarse toda cantidad que perciba el docente, cuya periodicidad de pago sea mensual, que no se encuentre expresamente excluida por el legislador en el inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo y que no constituya remuneración en los términos del inciso 2° del artículo 41 del citado cuerpo legal, sin considerar la Asignación de Excelencia Pedagógica, la Bonificación de Excelencia y la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles.

De este modo, tal como se ha indicado, para efectos de determinar la existencia y monto de la remuneración complementaria adicional, es necesario comparar la remuneración promedio calculada del modo recién descrito, con aquella que le corresponde percibir al profesional de la educación al momento de su ingreso al sistema.

En lo concerniente al nuevo sistema remuneratorio, en el dictamen en referencia se recurre a la norma del artículo 84 del Estatuto Docente, que dispone:

Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y aquellos que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, gozarán de las asignaciones establecidas en los artículos 49, 50, 54 y 55, en las condiciones establecidas en los mismos artículos, así como lo dispuesto en el artículo 63.

El sostenedor podrá otorgar otro tipo de remuneraciones con cargo a sus propios recursos.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que, a los profesionales de la educación de que se trata, luego de su ingreso al SDP, tendrán derecho, si concurren los requisitos previstos al efecto, a percibir: la Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, la Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios, la Bonificación de Reconocimiento Profesional, la Bonificación de Excelencia Académica, en los términos establecidos en la ley. Ello es, sin perjuicio de otras remuneraciones de origen convencional que puedan acordar las partes después del ingreso al SDP.

Asimismo, los docentes de que se trata tendrán derecho a percibir, una vez incorporados al SDP, otros emolumentos establecidos en la ley, los cuales, por no haber sido derogados por la Ley N°20.903, forman parte del nuevo sistema de remuneraciones, como la Remuneración Básica Mínima Nacional, objeto de la consulta en estudio. Lo anterior se desprende, según señala el oficio en estudio, de lo informado por el CPEIP en su Ordinario N°10/729 de 31.05.2018.

En efecto, el artículo 83 del Estatuto Docente dispone que, el valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Por su parte, el artículo 35 del mismo cuerpo legal establece que los profesionales de la educación tendrán derecho a una Remuneración Básica Mínima Nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad con las normas que establezca la ley y a las asignaciones que se fijan en ese Estatuto, sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes. Asimismo, prevé que se entenderá por dicha remuneración básica el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

Se precisa igualmente que, la circunstancia de que ciertos beneficios individuales hayan sido incorporados en la base de cálculo de la remuneración complementaria adicional no impide su posterior otorgamiento y percepción. Lo anterior, toda vez que la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del artículo 33 transitorio de la Ley N°20.903 está llamada a regir la transición entre el antiguo y el nuevo sistema de remuneraciones. En este sentido, afectará a todos los emolumentos que hayan servido de base para determinar la existencia y/o monto de la remuneración complementaria adicional, los que necesariamente fueron pactados por las partes antes de que el docente haya ingresado al SPD, para los efectos de considerarlos en el *«promedio de los seis meses inmediatamente anteriores»*, a que alude el inciso 2° del citado artículo 33° transitorio.

Con todo, la incompatibilidad en comento no alcanza a aquellos emolumentos que se pacten con el docente después de su ingreso al SDP, para incorporarlos a su contrato individual o colectivo de trabajo, según corresponda. En efecto, la incorporación de un docente del sector particular al SDP no supone para dicho profesional de la educación que sus remuneraciones queden permanentemente determinadas y limitadas solo a aquellas asignaciones establecidas en la ley al momento de dicha incorporación.

Por otra parte, en lo que respecta a la procedencia de incorporar dentro del promedio de los seis meses anteriores al ingreso al SDP los bienes pactados en un contrato colectivo, a través del dictamen en referencia, este Servicio ha señalado que aun cuando dicho beneficio sea de carácter mensual, no correspondería incluirlo para la determinación del referido promedio, por cuanto ello significaría su supresión como tal, para pasar a formar parte de la remuneración complementaria adicional, en términos tales que el instrumento colectivo perdería parte de su contenido, lo cual no resultaría procedente si se tiene en consideración que, si bien, dicho beneficio se encuentra acotado en el tiempo, está garantizado por el piso de la negociación colectiva, previsto y regulado en el inciso 1° del artículo 336 del Código del Trabajo.

Se agrega al respecto que, tanto si se genera o no remuneración complementaria adicional, la inclusión de los beneficios del contrato colectivo en el promedio de los seis meses resultaría incompatible con el nuevo sistema remuneratorio, y, por tanto, no procedería su pago. Lo anterior haría perder sentido a la negociación colectiva, cuya razón de ser es, precisamente, mejorar las remuneraciones y condiciones laborales establecidas en la ley y en los contratos individuales de trabajo.

Conforme con lo expuesto se concluye por este Servicio que, el beneficio de bienes pactado en un contrato colectivo no debe ser incluido en el promedio de los seis meses anterior al ingreso al SDP, debiendo este pagarse de forma adicional a la nueva estructura de remuneraciones de la carrera docente por el período convenido en el instrumento colectivo.

Distinto es el caso del mayor valor hora cronológica de la Remuneración Básica Mínima Nacional (en adelante RBMN) por los incrementos o reajustes de dicho valor hora pactado en el contrato colectivo. Lo anterior puesto que el monto que excede del legal, al formar parte del referido beneficio, debe considerarse en el promedio de los seis meses anteriores al ingreso del establecimiento al SDP, debiendo rebajarse su monto al mínimo legal al momento en que el profesional de la educación ingresa a la carrera docente.

Con todo, luego de efectuado el comparativo e ingresado el docente al SDP, con el fin de dar cumplimiento al contrato colectivo, y solo en lo que se refiere a los incrementos o reajustes del valor hora, estos deben continuar otorgándose sin incorporar el monto que ello represente de la RBMN a esta última, pagándose en consecuencia en la nueva estructura de remuneraciones bajo una denominación específica. Igual criterio resulta aplicable respecto de los reajustes del valor hora cronológica convenidos en los contratos individuales de trabajo.

De este modo, atendidas las características que debe reunir un determinado emolumento para ser incluido en el promedio de los seis meses previo al ingreso al SDP, esto es, que se trate de un estipendio constitutivo de remuneración, de carácter mensual y que no haya sido excluido expresamente por ley del comparativo, preciso es sostener que la RBMN de un docente del sector particular subvencionado o técnico profesional, sea este de monto igual o superior al legal, debe ser incluido en el referido promedio.

Luego de ello, el monto que debe recibir el docente conforme al SDP, por concepto de RBMN, debe corresponder al fijado por ley.

Ahora bien, en caso de haberse pactado una RBMN de monto superior al legal, y solo en el evento de haberse generado remuneración complementaria adicional, la diferencia superior a la legal debe ser imputada a dicha remuneración, y, en el evento de que aquella no se haya producido, igualmente debe suprimirse la diferencia que se pagaba por sobre la legal, no correspondiendo enterar, luego de ingresado al SDP, diferencia alguna por tal concepto. Lo anterior, si se tiene presente que, el inciso 4° del artículo 33° transitorio de la Ley N°20.903 dispone expresamente que el derecho del docente a percibir las asignaciones establecidas en el artículo 84 del Estatuto Docente es, de acuerdo con su tenor literal: *«...incompatible con la percepción de cualquier monto que haya servido de base para determinar la existencia de la remuneración complementaria adicional señalada en el inciso segundo. La incompatibilidad regirá incluso en aquellos casos en que no corresponda pagar la referida remuneración complementaria adicional»*.

Lo anterior es sin perjuicio de que el empleador puede otorgar otras remuneraciones a los docentes, con cargo a sus propios recursos, según establece el inciso final del citado artículo 84 del Estatuto Docente.

Por último, cabe finalmente hacer presente, en relación con la consulta específica formulada por el sindicato requirente, con el objeto de que se determine por este Servicio si el empleador puede modificar unilateralmente la cláusula del contrato colectivo que estipula el monto correspondiente al valor hora de los docentes afectos de que se trata, cabe señalar que, en el dictamen que se adjunta se sostuvo que, el análisis armónico de las disposiciones allí transcritas, permite inferir que, el ingreso de los docentes del sector particular al SDP se producirá en el mes de julio del año subsiguiente a aquel en que el establecimiento educacional se adjudique el cupo respectivo, adjudicación que se realiza formalmente, mediante Resolución de la Subsecretaría de Educación.

De este modo, acorde con lo previsto en el artículo 7° transitorio de la Ley N°20.903, una vez ingresados los docentes al SDP, comenzarán a regir a su respecto las derogaciones y modificaciones a las asignaciones remuneratorias y los demás beneficios pecuniarios que indica esa disposición.

Asimismo, se sostuvo en dicho pronunciamiento que, el examen integral de la legislación en comento ha permitido comprobar que no existe norma expresa que establezca una formalidad especial para que opere la sustitución del sistema remuneratorio, por lo que solo cabe concluir que aquella opera por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:


1. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados y técnicos profesionales regidos por el D.L. N°3.166 de 06.02.1980, del Ministerio de Educación Pública, que pactaron con sus trabajadores una remuneración básica mensual superior a la legal, deben rebajar el monto de dicho estipendio y limitarlo a las cantidades legales, imputando la diferencia a la remuneración complementaria adicional.


2. Atendida la incompatibilidad establecida en el inciso 4° del artículo 33° transitorio de la Ley N°20.903, en caso de que se haya generado remuneración complementaria adicional, no procede pagar la diferencia que resulte entre la Remuneración Básica Mensual superior a la legal, pactada en el contrato individual o colectivo de trabajo y el monto de la Remuneración Básica Mínima Nacional fijado por ley, de forma tal que, el mayor valor será absorbido por la nueva estructura de remuneraciones.

3. La sustitución del sistema remuneratorio que se produce debido al ingreso al SDP opera por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes.

Saluda atentamente a Ud.,




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


UBP/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- ✓ Control
- Dictamen N°2093/036 de 23.08.2021
- Corporación Educacional
Colegio Concepción Ñuble
corporacion@cocochi.cl