



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K:6502(1476)2017

*Jurídico*

ORD.: 5586 /

**MAT.:** 1) El cambio de modalidad de establecimiento educacional particular subvencionado a particular pagado determina que a contar de dicha modificación los trabajadores solo tendrán derecho a percibir las remuneraciones legales correspondientes al sector particular pagado, no asistiéndoles, por tanto, el derecho a percibir a futuro las asignaciones bonos y otros estipendios que por leyes especiales se les otorguen a los trabajadores del sector particular subvencionado.

Dicho cambio, sin embargo, no puede significar para los docentes y asistentes de la educación una disminución del monto total de la remuneración mensual que estaban percibiendo al momento del cambio, 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.

2) El traspaso de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998,

dependientes de una Sociedad Educacional con fines de lucro, a una Corporación Educacional sin fines de lucro, no altera los derechos y obligaciones de los trabajadores, ni la subsistencia de los contratos individuales de trabajo o de los instrumentos colectivos de trabajo que los rijan, los que continuarán vigentes con la referida Corporación, para todos los efectos legales.

3) La obligación impuesta por el artículo 3° del D.F.L. N°2, de 1998, a los sostenedores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados, de destinar las subvenciones y aportes del Estado a fines educativos, no constituye una restricción respecto de las materias susceptibles de negociarse colectivamente.

4) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si los sostenedores sujetos al sistema de gratuidad están obligados a incluir en sus presupuestos anuales los recursos necesarios para asegurar el financiamiento de los beneficios que pudieren pactarse en el marco de los procesos de negociación colectiva que se lleven a cabo.

Lo anterior, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 10.11.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 12.07.2017 de Sra. Alejandra Lizana Ossandón, Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación FENATED.

SANTIAGO,

17 NOV 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. ALEJANDRA LIZANA OSSANDÓN  
PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES  
DE LA EDUCACIÓN FENATED  
contactofenated@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Incidencia que tendría el cambio de establecimiento educacional particular subvencionado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1998 del Ministerio de Educación, a particular pagado, en el sistema remuneratorio de los docentes y asistentes de la educación, en especial en lo que dice relación con las asignaciones, bonos y otros estipendios que por leyes especiales se les otorga a los trabajadores del sector particular subvencionado.

2) Si el traspaso de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, de entidades con fines de lucro a Corporaciones Educacionales sin fines de lucro mantiene la vigencia de las asignaciones, bonos y reajustes de remuneraciones pactados en contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo.

3) Si la obligación impuesta por el artículo 3° del D.F.L. N°2, de 1998 a los sostenedores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados, de destinar las subvenciones y aportes del Estado a fines educativos, importa o no una restricción respecto de las materias a negociar en un proceso de negociación colectiva.

4) Si los sostenedores sujetos al sistema de gratuidad están obligados a incluir en sus presupuestos anuales los recursos necesarios para asegurar el financiamiento de los procesos de negociación colectiva en su piso mínimo o bien, beneficios superiores, a fin de ofrecer mejoras laborales.

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

1) En lo que dice relación con la primera consulta, cabe señalar que el artículo 17 transitorio de la Ley N°20.845, publicada 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 establecida 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 en caso de que el sostenedor opte 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 tal 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 bajo la modalidad de colegio particular pagado, abandonado el sistema subvencionado 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 cumpliéndose los requisitos previstos al efecto, la Bonificación de Reconocimiento Profesional, Bonificación de Excelencia, Incentivos Remuneratorios Especiales, Complemento de Zona, Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles, Bonificación Especial para Profesores Encargados de Escuelas Rurales, Asignación de Excelencia Pedagógica, Red de Maestros, Bono Extraordinario y Asignación de Desempeño Colectivo.

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, la 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 a este último sector.

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 adquirir la condición 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 convenidos.

Lo anterior, sin perjuicio 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 por concepto de 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 respectivos instrumentos.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en Dictamen N°4974/082, de 05.10.2016, cuya copia se adjunta.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta planteada, cabe señalar que la Ley N°20.845, de inclusión escolar, que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado, en su artículo 2° transitorio, establece:

*“Hasta el 31 de diciembre de 2017, los sostenedores particulares que no estén organizados como una persona jurídica sin fines de lucro y que estén percibiendo la subvención del Estado que regula el decreto con fuerza de ley N°2, del año 1998, del Ministerio de Educación, podrán transferir la calidad de sostenedor a una persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, sin que les sea aplicable lo señalado en el artículo 46, letra a), párrafo quinto, del decreto con fuerza de ley N°2, de 2009 del Ministerio de Educación.*

*“El sostenedor que haya adquirido su calidad de tal en conformidad al inciso anterior será el sucesor legal de todos los derechos y obligaciones que la persona transferente haya adquirido o contraído, con ocasión de la prestación del servicio educativo, manteniendo los establecimientos educacionales respecto de los cuales se traspasa la condición de sostenedor, el reconocimiento oficial con que contaren.*

*“Quien haya transferido su calidad de sostenedor y la persona jurídica sin fines de lucro que la haya adquirido, serán solidariamente responsables por todas las obligaciones laborales y previsionales, contraídas con anterioridad a la transferencia.*

*“En ningún caso la transferencia de la calidad de sostenedor alterará los derechos y obligaciones de los trabajadores, ni la subsistencia de los contratos de trabajo individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo que los rijan, los que continuarán vigentes con el nuevo empleador, para todos los efectos legales, como si dicha transferencia no se hubiese producido.*

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo, sólo se transferirán las obligaciones que se hayan contraído para la adquisición de bienes esenciales para la prestación del servicio educacional.*

*“El sostenedor que haya adquirido su calidad de tal en conformidad a este artículo deberá informar y remitir copia a la Superintendencia de Educación de todos los actos y contratos celebrados de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.*

*“Desde la entrada en vigencia de la presente ley, y hasta el 31 de diciembre de 2017, las modificaciones al uso de los recursos de los establecimientos educacionales establecidos en el numeral 3) del artículo 2° de la presente ley regirán para los sostenedores que no estén organizados como persona jurídica sin fines de lucro respecto de los recursos públicos de que sean beneficiarios.”*

Del análisis de la disposición legal preinserta se infiere, en lo que nos interesa, que los sostenedores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, que no estén organizados como una persona jurídica sin fines de lucro, tienen plazo hasta el 31 de diciembre de 2017 para transferir la calidad de sostenedor a una persona jurídica que sí esté constituida como tal, no siendo por ende aplicable en esta situación la norma establecida en el artículo 46, letra a), párrafo quinto, del decreto con fuerza de ley N°2, de 2009, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370, que establece la Ley General de Educación, que señala que la calidad de sostenedor no se puede transferir ni transmitir en caso alguno y bajo ningún título.

Se infiere, asimismo, que de dicha transferencia se derivan los siguientes efectos legales:

a)El sostenedor que haya adquirido tal calidad en virtud de dicha transferencia será el sucesor legal de todos los derechos y obligaciones que el transferente haya adquirido o contraído, con ocasión de la prestación del servicio educativo.

b)Los establecimientos educacionales respecto de los cuales se traspaşa la condición de sostenedor, mantienen el reconocimiento oficial con el que contaban antes de la transferencia.

c)El transferente y el adquirente serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales, contraídas con anterioridad a la transferencia.

Conforme a ello el trabajador tiene la facultad legal de exigir indistintamente al transferente o al nuevo sostenedor el total de lo adeudado por concepto de obligaciones legales y previsionales antes de la transferencia, entendiéndose por obligaciones laborales todas aquellas que emanan de la ley o de los contratos individuales o instrumentos colectivos de trabajo de los dependientes de los establecimientos educacionales de que se

trata, tales como el pago de las remuneraciones y asignaciones, y por obligaciones previsionales, las relacionadas con el integro de las cotizaciones para pensiones, salud, accidentes del trabajo y, seguro de desempleo.

d) La transferencia de la calidad de sostenedor no altera los derechos y obligaciones de los trabajadores, ni la subsistencia de los contratos de trabajo individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo que los rijan, los que continuarán vigentes con el nuevo empleador para todos los efectos legales, como si dicha transferencia no se hubiese producido.

Vale decir, se reconoce la continuidad de los beneficios derivados de los contratos individuales y de los instrumentos colectivos de trabajo, los cuales mantendrán su vigencia con el nuevo sostenedor.

3) En cuanto a la consulta planteada acerca de si existe alguna limitación respecto de las materias que pueden ser objeto de la negociación colectiva atendido los fines educacionales a que deben destinarse los recursos recibidos por los sostenedores del MINEDUC, cabe señalar previamente que el artículo 306 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° a 4°, dispone:

*“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 norma legal precedentemente transcrita aparece que son materias de negociación colectiva todas aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las relativas a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Reconoce también el nuevo texto del artículo 306 del Código del Trabajo como materias negociables colectivamente, los acuerdos de 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, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, mecanismos de solución de controversias como, asimismo, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical relevante.

Por el contrario, de la misma norma se colige que, por expreso mandato del legislador, no constituyen materias susceptibles de ser negociadas colectivamente aquellas que importen una limitación a la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, como también, las que sean ajenas a la empresa.

Revisado, a su vez, el artículo 3° del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1998 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1996, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educativos, aparece que al sostenedor, como cooperador del Estado en la prestación del servicio educacional, le corresponde gestionar las subvenciones y aportes de todo tipo para el desarrollo de su proyecto educativo, debiendo tales recursos estar afectos al cumplimiento de los fines educativos, pudiendo solo destinarse a aquellos actos o contratos que tengan por objeto directo y exclusivo el cumplimiento de dichos fines.

Dicha norma legal, lo que hace, por tanto, es asegurar que el sostenedor destine las subvenciones y aportes que recibe del Estado, a través del Ministerio de Educación, a materias propias del quehacer educacional, lo que no se traduce en una limitación respecto de las materias susceptibles de negociarse colectivamente.

Confirma lo anterior el mismo artículo 3° ya citado al establecer dentro de los fines educativos, entre otras operaciones, precisamente, el pago de remuneración a las personas naturales que ejerzan, de forma permanente y efectiva, funciones de administración superior que sean necesarias para la gestión de la entidad sostenedora respecto del o los establecimientos educacionales de su dependencia, que se encuentren claramente precisadas en el contrato de trabajo respectivo; pago de remuneraciones, honorarios y beneficios al personal docente que cumpla funciones directivas, técnicas pedagógicas o de aula, y de los asistentes de la educación, que se desempeñen en el o los establecimientos respectivos; gastos que guarden directa relación con la mejora de la calidad del servicio educativo del o los establecimientos educacionales, así como, gastos consistentes con el proyecto educativo del o los establecimientos educacionales.

De ello se sigue, entonces, 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.

4) Finalmente, y en lo que respecta a la consulta acerca de si los sostenedores sujetos al sistema de gratuidad están obligados a incluir en sus presupuestos anuales los recursos necesarios para asegurar el financiamiento de los procesos de negociación colectiva que pudiesen llevarse a efecto entre las partes, sea que se trate del piso mínimo o de beneficios superiores, con el fin de pactar mejoras laborales, cabe señalar que no resulta procedente emitir una opinión al respecto por tratarse de una materia que dice relación con la forma como el sostenedor dentro de sus facultades para organizar, dirigir y administrar la empresa debe gestionar los recursos entregados por el Ministerio de Educación.

Sin perjuicio de lo expuesto es del caso hacer presente, en lo que respecta al piso de la negociación colectiva, que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 336 del Código del Trabajo, habiendo contrato colectivo vigente, cuya es la situación en consulta, la respuesta que el sostenedor dé al proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato deberá contener, a lo menos, idénticas estipulaciones a las establecidas en el respectivo instrumento colectivo, el que se mantiene vigente, aun cuando haya operado la transferencia en la calidad de sostenedor, excluida la reajustabilidad pactada, los incrementos reales convenidos, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte del instrumento colectivo.

Deben también quedar excluidos del referido piso de la negociación, la gratificación legal si el sostenedor ya está constituido como una entidad sin fines de lucro, el pacto de horas de libre disponibilidad y el bono de financiamiento compartido.

En cuanto a la gratificación legal, cabe señalar que mediante dictamen N°1912/046 de 05.05.2017, este Servicio ha resuelto que *“ La sostenedora de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, constituida como Corporación Educacional o Entidad Individual Educacional sin fines de lucro, en los términos previstos en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.845, no se encuentra obligada al pago de la gratificación legal a sus trabajadores, incluidos aquellos que en el tiempo servido con el transferente hubieren percibido dicho beneficio legal, operando el cese de dicha obligación, respecto de estos últimos, de pleno derecho.*

Lo anterior, considerando que tanto las Corporaciones Educacionales como las Entidades Individuales Educacionales están constituidas como organizaciones que no persiguen fines de lucro, condición ésta que las exime, en su calidad de sostenedoras de establecimientos educacionales, de la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, al no reunirse uno de los requisitos que hacen procedente el pago del referido beneficio legal.

En cuanto a las horas de libre disponibilidad, esta Dirección, mediante Ordinario N°2191 de 24.05.2017, ha resuelto que *“A contar de la entrada en vigencia del nuevo texto del artículo 80 del Estatuto Docente, no resulta procedente que las actividades curriculares no lectivas de los docentes de aula que prestan servicios en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, se pacten como horas de libre disponibilidad, debiendo las partes, si ello fuera procedente, ajustar los contratos a fin de dar cumplimiento a la norma legal en tal sentido.*

Ello, agrega el referido dictamen *“atendido que la intención del legislador al aumentar las horas curriculares no lectivas, estableciendo que las mismas sean distribuidas en bloques de tiempo suficiente dentro de su jornada de trabajo, es la de proporcionar mayor tiempo al docente de aula para la preparación de clases y evaluación de los aprendizajes disponiendo del espacio de tiempo necesario para cumplir adecuadamente tales funciones, con la posibilidad de trabajar con sus pares, preciso es sostener que a contar de la entrada en vigencia del nuevo texto del artículo 80 del Estatuto Docente, no resulta procedente que las horas curriculares no lectivas se pacten como de libre disponibilidad.*

Finalmente y, en lo que respecta al bono de financiamiento compartido, este Servicio mediante Dictamen N°1883/033 de 08.04.2016, ha señalado que *“En virtud de la dictación de la Ley N°20.845, que elimina el financiamiento compartido, ha operado una modificación legal que en el caso de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, incorporados a la gratuidad, suprime o bien modifica, en los términos previstos en el presente oficio, aquella cláusula pactada en los contratos colectivos conforme a la cual el empleador se obliga a pagar mensualmente a los docentes y/o asistentes de la educación un porcentaje del aporte por concepto de colegiatura o del financiamiento compartido. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad de las partes para convenir la continuidad del pago del monto pactado por concepto de financiamiento compartido o bien por colegiatura, con cargo a la subvención general o al aporte por gratuidad.*

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

1)El cambio de modalidad de establecimiento educacional particular subvencionado a particular pagado determina que a contar de dicha modificación los trabajadores solo tendrán derecho a percibir las remuneraciones legales correspondientes al sector particular pagado, no asistiéndoles por tanto, el derecho a percibir a futuro las asignaciones, bonos y otros estipendios que por leyes especiales se les otorguen a los trabajadores del sector particular subvencionado.

Dicho cambio, sin embargo, no puede significar para los docentes y asistentes de la educación una disminución del monto total de la

remuneración mensual que estaban percibiendo al momento del cambio, 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.

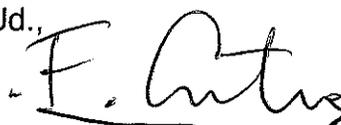
El empleador estará obligado, asimismo, a continuar pagando a sus trabajadores los estipendios pactados individualmente con una periodicidad superior a un mes, como también los de carácter temporal, hasta el término del período para el cual fueron establecidos. Lo anterior, sin perjuicio del pago, además, de los beneficios remuneratorios pactados en instrumentos colectivos, durante la vigencia de los mismos, en lo que corresponda.

2) El traspaso de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, dependientes de una Sociedad Educacional con fines de lucro, a una Corporación Educacional sin fines de lucro, no altera los derechos y obligaciones de los trabajadores, ni la subsistencia de los contratos individuales de trabajo o de los instrumentos colectivos de trabajo que los rijan, los que continuarán vigentes con la referida Corporación para todos los efectos legales.

3) La obligación impuesta por el artículo 3° del D.F.L. N°2, de 1998, a los sostenedores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados, de destinar las subvenciones y aportes del Estado a fines educativos, no constituye una restricción respecto de las materias susceptibles de negociarse colectivamente.

4) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de si los sostenedores sujetos al sistema de gratuidad están obligados a incluir en sus presupuestos anuales los recursos necesarios para asegurar el financiamiento de los beneficios que pudieren pactarse en el marco de los procesos de negociación colectiva que se lleven a cabo. Lo anterior sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LBR/BDE

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Ministerio de Educación. División Jurídica.
- Subsecretaría de Educación. División Jurídica