



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K: 4752(883)2013

2571 . . 29

ORD.: _____/_____/

MAT.: La Sociedad Educacional Humboldt, sostenedora del Colegio Humboldt se encontró obligada al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, de la Bonificación de Excelencia y de los Incentivos Remuneracionales Especiales a los docentes de dicho establecimiento educacional, durante el período en que estos últimos, junto con los asistentes de la educación, hicieron efectiva la huelga, en el proceso de negociación colectiva iniciado con fecha 11 de octubre de 2012.

ANT.: 1) Ordinario N°357, de 16.04.2013, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Maipo.
2) Presentación de 10.04.2013, de Sr. Renato Ambiado Cid, representante legal de Sociedad Educacional Humboldt Ltda.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 377, inciso 1.
Ley N° 20.158, artículos 1°, 2° incisos 1° y 5° y artículo 3°.
Ley N° 19.410, artículo 15 y 17

SANTIAGO,

28 JUN 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. RENATO AMBIADO CID
SOCIEDAD EDUCACIONAL HUMBOLDT LTDA

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de si la Sociedad Educacional Humboldt, sostenedora del Colegio Humboldt, se encontró obligada al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional y de la Bonificación de Excelencia a los docentes de dicho establecimiento, durante el período en que estos últimos, junto con los asistentes de la educación, hicieron efectiva la huelga en el proceso de negociación colectiva iniciado con fecha 11 de octubre de 2012.

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

El artículo 377, inciso 1º del Código del Trabajo dispone:

" Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador involucrados en ésta, de suerte tal que los primeros no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios que derivan del contrato, interrumpiéndose hasta el momento en que se ponga fin a dicha instancia, las prestaciones recíprocas que normalmente serían exigibles.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros en dictamen N°3709/188, de 14.06.95, establece que *" la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es, la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo."*

De este modo, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato, con anterioridad a la huelga.

Sobre la materia, cabe precisar que los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa y materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios. Y como estos últimos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios.

A mayor abundamiento debe consignarse que los mencionados beneficios periódicos, esporádicos o sujetos a un evento, cuando provienen de un contrato colectivo, siempre han existido en el patrimonio del trabajador, tanto durante la vigencia del instrumento colectivo, como también durante la huelga legal, ya que en este tiempo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 348 del Código del Trabajo. los respectivos beneficios se entienden subsistir, aunque suspendidos en su exigibilidad en el contrato individual de trabajo.

Precisado lo anterior, se hace necesario a continuación, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, analizar las características de los beneficios por los cuales se consulta.

En lo que respecta a la Bonificación de Reconocimiento Profesional, cabe señalar que el artículo 1º de la Ley N° 20.158, cuerpo legal complementario del Estatuto Docente, establece:

“Créase, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, en adelante la bonificación, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el decreto ley N°3166, de 1980, y que cumplan con los requisitos establecidos en los artículos siguientes”.

Por su parte el artículo 2º del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 5º, en lo pertinente, dispone:

“La bonificación consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención. Su valor se pagará de acuerdo al mecanismo del artículo 9º y se incrementará gradualmente cada año, entre el 2007 y el 2010, de acuerdo a los montos que se establecen en la tabla siguiente, hasta alcanzar la suma total definitiva de \$64.172.- el año 2010:

Bonificación	2007	2008	2009	2010
Base	\$14.439	\$26.471	\$34.091	\$48.129
Mención	\$ 4.813	\$ 8.824	\$11.364	\$16.043
Total	\$19.252	\$35.295	\$45.455	\$64.172

“Esta bonificación será imponible, tributable, se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje que la USE. Se pagará proporcionalmente a las horas de contrato o designación con un tope de 30 horas semanales y reemplazará gradualmente a la Unidad de Mejoramiento Profesional (UMP) referida en el artículo 54 y la bonificación del artículo 85, ambos del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, a razón de:.....”

Finalmente, el artículo 3º de dicha ley, prevé:

“Para tener derecho a la bonificación, los profesionales de la educación señalados en el artículo 1º deberán acreditar, de conformidad al artículo 7º, estar en posesión del título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases”.

De las normas legales precedentemente transcritas aparece que la Bonificación de Reconocimiento Profesional es un beneficio en dinero de carácter mensual, imponible y tributable, reajutable a partir de 2011, en diciembre de cada año, conforme al incremento de la USE, que tienen derecho a percibir, a contar de enero de 2007, quienes tienen el título de profesor o educador otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, con un programa de estudios de a lo menos ocho semestres académicos y 3.200 horas presenciales de clases, o que se encuentran en los demás casos de acreditación previstos en el artículo 4º de la referida ley.

De esta forma, considerando que la Bonificación de que se trata no está vinculada a la efectiva prestación de los servicios sino al cumplimiento de la condiciones de titulación del profesor o a la observancia de

determinadas exigencias de acreditación, preciso es sostener que dicho beneficio no se ve afectado durante el período de huelga, razón por la cual resulta procedente su pago a los profesionales de la educación involucrados en la misma, aunque suspendida su exigibilidad, tal como ya se expresara en párrafos que anteceden, hasta el momento en que se ponga fin a dicha instancia.

En lo que dice relación con la Bonificación de Excelencia, cabe señalar que el artículo 15 de la Ley N°19.410, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"Créase, a contar desde 1996, una subvención por desempeño de excelencia calculada en los términos del artículo 13 y con el incremento del inciso primero del artículo 12, ambos del decreto con fuerza de ley N°5, del Ministerio de Educación, de 1993"

"Esta subvención por desempeño de excelencia corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno de \$645 y se entregará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño."

Por su parte, el artículo 17 del mismo cuerpo legal, prevé:

"Para efectuar el pago de esta subvención, el 90% de los recursos que los sostenedores reciban trimestralmente por aplicación del artículo 15 de esta ley, será dividido por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos."

"Esta bonificación de excelencia será imponible y tributable, no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio, se percibirá mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva y no se considerará para el cálculo de la remuneración mínima a que se refiere el artículo 7°."

"Un 10% de los recursos entregados a los sostenedores deberá destinarse a otorgar incentivos remuneracionales especiales a los profesores que se hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional. La forma de distribución la determinarán los profesionales de la educación de cada establecimiento seleccionado."

"No obstante, no podrán ser incluidos en la asignación de la bonificación, los profesionales de la educación que tengan una calificación deficiente. Aquellos que estén sometidos a sumario administrativo tendrán derecho a la bonificación, pero su pago sólo se hará efectivo en caso que sean absueltos o sobreseídos."

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los establecimientos educacionales subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N°5, del Ministerio de Educación, actual decreto con fuerza de ley N°2, de 2010, del mismo Ministerio, que hayan sido calificados como de excelente desempeño conforme al sistema de evaluación previsto en el artículo 15 de la Ley N°19.410, percibirán una subvención por desempeño de excelencia.

Se infiere, asimismo, que el 90%, de dicha subvención debe ser destinada trimestralmente al pago de una Bonificación de Excelencia a todos los profesionales de la educación que laboran en el establecimiento educacional seleccionado como de excelente desempeño, excluyéndose del pago a quienes tengan una calificación deficiente y el 10% restante al pago, también trimestral, de un incentivo remuneracional especial, respecto de aquellos docentes que hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional.

De esta suerte, atendido que la Bonificación de Excelencia y los Incentivos Remuneracionales Especiales son beneficios que reciben los docentes por el hecho de tener contrato de trabajo vigente con el sostenedor de un establecimiento educacional que recibe una subvención por haber sido calificado de excelente desempeño, preciso es sostener que tal circunstancia se cumple igualmente durante la huelga, independientemente de la prestación de servicios, razón por la cual resulta procedente su pago durante dicho período.

Con todo, necesario es hacer el alcance que este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros, en dictamen N° 1499/16, de 27.03.2012, que el pago de la Bonificación de Excelencia no opera en proporción a los meses trabajados en cada trimestre sino en consideración a la existencia del contrato de trabajo en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre del respectivo año, siendo en los meses antes indicados la oportunidad en que se devenga el referido beneficio, lo cual resulta plenamente aplicable a los Incentivos Remuneracionales Especiales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que la Sociedad Educacional Humboldt, sostenedora del Colegio Humboldt se encontró obligada al pago de la Bonificación de Reconocimiento Profesional, de la Bonificación de Excelencia y de los Incentivos Remuneracionales Especiales, a los docentes de dicho establecimiento educacional, durante el período en que estos últimos, junto con los asistentes de la educación hicieron efectiva la huelga, en el proceso de negociación colectiva iniciado con fecha 11 de octubre de 2012.



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/BDE

Distribución:

- Jurídico -Partes
- Control --Boletín
- Divisiones. D.T.
- Subdirector -U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Ministerio de Educación. Coordinador Nacional de Subvenciones
- Ministerio de Educación. División Jurídica.