



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 183741 (1430) 2021

jurídico

296

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Huelga, pago de Bonificación de Reconocimiento Profesional y Subvención por Desempeño de Excelencia.

Asistentes de la educación, beneficios que se pagan durante la huelga.

RESUMEN:

1.- La doctrina contenida en el Dictamen N° 2571/029 se encuentra vigente, por lo tanto, los docentes que han estado en huelga, tienen derecho a recibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional y el pago de la Subvención por Desempeño de Excelencia, de acuerdo a lo señalado en el presente informe.

2.- Mientras los establecimientos educacionales donde prestan servicios los asistentes de la educación no sean traspasados a un Servicio Local de Educación, rigen íntegramente las normas de la Ley N°19.464 y las modificaciones introducidas por la Ley N°20.244 de 19.01.2008, y las específicas señaladas en la Ley N°21.109. Debiendo recibir durante el periodo en que dura la huelga, los bonos que dependen de un evento o condición, distinta a la señalada en su contrato de trabajo.

ANTECEDENTES:

1.- Instrucciones de 03.11.2021 de la Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovaciones y Estudios Laborales.

2.- Ordinario N° 490 de 22.10.2021 del Inspector Provincial del Trabajo Chañaral.

3.- Presentación de 18.10.2021, de don [REDACTED], en representación de Fundación Educacional El Salvador.

SANTIAGO, 18.02.2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), usted solicita a esta Dirección del Trabajo se pronuncie acerca de la procedencia de pagar a los docentes la bonificación de excelencia de la Ley N° 19.410 y la Bonificación de Reconocimiento Profesional; y a los asistentes de la educación algún beneficio económico, durante la huelga del sindicato en el contexto de un procedimiento de negociación colectiva.

I. NORMATIVA.

El artículo 355 del Código del Trabajo dispone: *"Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal.*

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

Por su parte el Dictamen N° 0608/012¹ de 31.01.2018 establece que: *"Por el contrario, el hecho de hacer efectiva la huelga, implica necesariamente la suspensión de la relación laboral, y como efecto de aquello, de la obligación de prestar servicios, así se razona en Dictamen N° 44117 de 25.01.2017, al manifestar que:*

"... el efecto principal y directo de la huelga es la suspensión del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ella, de lo cual derivan otras consecuencias que el propio artículo refiere, aun cuando no sean las únicas a la luz de la casuística.

En este particular, la Dirección del Trabajo ha sostenido que durante el periodo de huelga el contrato de trabajo se entiende legalmente suspendido respecto de los trabajadores y el empleador involucrados, de suerte tal, que no operan las contraprestaciones recíprocas inherentes al contrato de trabajo, cuales son, la prestación de los servicios convenidos, por una parte y, por la otra, la remuneración de los mismos, consistente en el pago de remuneraciones propiamente tales, beneficios y regalías derivados de la relación laboral (Ord. N° 3098/158 de 19.05.1995; Ord. N°4383 de 20.09.83)".

Por su parte el Dictamen N° 2571/029² de 28.06.2013 dispone: *"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.*

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-114456.html>

² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-102142.html>

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.”

II ANALISIS

La Bonificación de Reconocimiento Profesional, es un beneficio remuneracional, establecido por la Ley N°20.158, que permite a los docentes percibir un monto mensual por concepto de título y un complemento por concepto de mención, que se pagan proporcionalmente según las horas de contrato.

Acceden a este beneficio los profesionales de la educación, designados o contratados, que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y regidos por el D.L. N°3.166/1980 del Ministerio de Educación y que cumplan con los requisitos establecidos por la norma. Los docentes deberán acreditar, ante el sostenedor, que están en posesión de los títulos profesionales y/o diplomas de mención que los habiliten para recibir la bonificación.

Por su parte la Subvención por Desempeño de Excelencia corresponde a un pago trimestral (en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año) a docentes de establecimientos educacionales que tienen mejores desempeños relativos y consiste en un monto mensual de un porcentaje de la Unidad de Subvención Educacional por alumno que es entregada al sostenedor para su pago.

De acuerdo a lo anterior, ambos beneficios están ligados a la ocurrencia de un evento, el título y la mención por un lado, y por otro la calidad de excelencia académica del establecimiento educacional, razón por la cual es aplicable la doctrina vigente en el Dictamen N° 2571/029 ya citado, debiendo recibir tales beneficios en el tiempo que ha durado la huelga.

Respecto a los estipendios que deben recibir los asistentes de la educación durante la huelga, cabe tener presente que mientras los establecimientos educacionales no sean traspasados a un Servicio Local de Educación, rigen íntegramente las normas de la Ley N°19.464 y las modificaciones introducidas por la Ley N°20.244 de 19.01.2008, y las específicas señaladas en la Ley N°21.109.

No obstante, la subvención por desempeño de excelencia, el bono anual de desempeño por el sistema de evaluación y su incremento en caso del desempeño difícil, se encuentran sometidos a condición, de aquellas que no derivan del contrato de trabajo, razón por la cual deben ser pagados a pesar de haberse ejercido el derecho a huelga.

III CONCLUSIONES

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

1.- La doctrina contenida en el Dictamen N° 2571/029 se encuentra vigente, por lo tanto, los docentes que han estado en huelga, tienen derecho a recibir la Bonificación de Reconocimiento Profesional y el pago de la Subvención por Desempeño de Excelencia, de acuerdo a lo señalado en el presente informe.

2.- Mientras los establecimientos educacionales donde prestan servicios los asistentes de la educación no sean traspasados a un Servicio Local de Educación, rigen íntegramente las normas de la Ley N° 19.464 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.244 de 19.01.2008, y las específicas señaladas en la Ley N° 21.109. Debiendo recibir durante el periodo en que dura la huelga, los bonos que dependen de un evento o condición, distinta a la señalada en su contrato de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



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

USP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control