



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho
E225341/2025
E12515/2026

ORDINARIO N°: 77 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Asistentes de la Educación. Corporación Municipal.
Negociación colectiva. Administrador Provisional.

RESUMEN:

1.La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la procedencia de desafiliar a trabajadores de un Sindicato de empresa toda vez que, es a la organización sindical, la que, de acuerdo a sus estatutos vigentes, le corresponde decidir sobre dicha materia.

2.El Administrador Provisional es el responsable de dar cumplimiento a los contratos individuales y colectivos de los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos educacionales sujetos a su administración, con las limitaciones que establece la ley.

3.Atendida las particularidades del caso en concreto, esta autoridad administrativa, es de opinión, que el proyecto de contrato colectivo debe ser presentado a la Corporación Municipal de San José de Maipo y al Administrador Provisional.

ANTECEDENTES:

1)Instrucciones de 02.02.2026, de Jefa Departamento Jurídico (S).

2)Instrucciones de 02.02.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3)Presentación de 14.01.2026 de Sindicato de la Empresa Corporación Municipal de San José de Maipo.

4)Presentación de 06.08.2025, de Sindicato de la Empresa Corporación Municipal de San José de Maipo.

SANTIAGO,

03 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**A: SINDICATO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
SAN JOSE DE MAIPO**

Mediante presentación del antecedente 3) solicita que este Servicio se pronuncie sobre el efecto que tiene la designación del Administrador Provisional de los establecimientos educacionales administrados por la Corporación Municipal de San José de Maipo sobre las organizaciones sindicales existentes al tenor de las materias que se indica:

Señala que el Sindicato de la Empresa Corporación Municipal de San José de Maipo está compuesto por un universo de 155 trabajadores del área de educación, de los cuales 110 son asistentes de la educación que se desempeñan en los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal y 45 trabajan en los Jardines Infantiles VTF y en otras áreas de educación.

De acuerdo a lo anterior consultan lo siguiente:

1. ¿Cuáles son los efectos que se producen para la organización sindical y su directiva considerando la dualidad de empleador que se ha producido derivada de la composición del sindicato?

¿Se debiera entender que existe unidad de empresa y, por ende, ambos son empleadores para los efectos del sindicato? o ¿este debiera estar compuesto únicamente por los trabajadores que laboran en los establecimientos educacionales cuya gestión fue entregada al Administrador Provisional y los restantes trabajadores deberían formar un nuevo sindicato o bien, formar dos nuevos sindicatos?

2. Indicar quién o quiénes son los responsables de dar cumplimiento al contrato colectivo vigente celebrado por la Corporación Municipal de San José de Maipo y el Sindicato de la Empresa Corporación Municipal de San José de Maipo, de fecha 13.01.2023.

3. Ante quién o quiénes se debe negociar colectivamente y cuál es el procedimiento a seguir considerando que los asistentes de la educación que se desempeñan en los establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales se encuentran habilitados para negociar colectivamente en conformidad a las modalidades y procedimientos establecidos en el Libro IV del Código del Trabajo.

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

Como cuestión previa, cabe señalar que el artículo 87 incisos 1° y 2°, de la Ley N°20.529 "Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y media y su Fiscalización", dispone:

"La Superintendencia, mediante resolución fundada, podrá nombrar un administrador provisional para que asuma las funciones que competen al sostenedor de un establecimiento educacional subvencionado o que reciba

aportes del Estado, cuando exista riesgo de afectar la continuidad del servicio educativo y con su nombramiento se pueda asegurar el adecuado funcionamiento del establecimiento y la continuidad de dicho servicio.

El administrador provisional durará en su cargo hasta el término del año laboral docente en curso. Si se mantienen las condiciones que dieron origen a su nombramiento, este plazo podrá prorrogarse hasta por un periodo adicional, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 94.”

De la disposición legal transcrita se desprende que la Superintendencia de Educación podrá nombrar un administrador provisional cuando exista riesgo de afectar la continuidad del servicio educativo y con su nombramiento se pueda asegurar el adecuado funcionamiento del establecimiento y la continuidad del servicio, administrador que asumirá las funciones que le corresponden al sostenedor del establecimiento educacional por un período determinado, esto es, hasta el término del año laboral docente en curso, plazo que podrá prorrogarse por un periodo adicional de mantenerse las condiciones que motivaron su nombramiento.

Por su parte, el artículo 87 bis, del citado cuerpo legal, dispone:

“Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, en casos graves y calificados, el administrador provisional podrá asumir las funciones que competen al sostenedor, de conformidad con lo establecido en el artículo 92, respecto de los establecimientos educacionales bajo su dependencia.

Se entenderá que concurre esta circunstancia cuando el sostenedor no pueda mantener en funcionamiento los establecimientos educacionales bajo su dependencia ni garantizar, a la vez, el desarrollo normal del año escolar en dichos establecimientos. Asimismo, se entenderá que concurre esta circunstancia cuando, existiendo atraso en el pago de las remuneraciones o de las cotizaciones previsionales o de salud del personal del establecimiento, en los términos señalados en la letra d) del artículo 89, el sostenedor no pueda garantizar el pago de alguna de estas prestaciones en el mes subsiguiente a aquél en que se verifique la infracción.”

Seguidamente, la designación de un administrador provisional solo procederá cuando se configure alguna o algunas de las causales descritas en el artículo 89¹ de la Ley N°20.529, cuyo texto alude a situaciones en que se observa un riesgo serio de afectar la continuidad del servicio educacional.

¹“Sólo se podrá nombrar un administrador provisional en los siguientes casos:

a) Cuando el establecimiento educacional se mantenga en la categoría de Desempeño Insuficiente por cuatro años consecutivos y exista riesgo de afectar la continuidad del año escolar.

b) Cuando el representante legal o el administrador de la entidad sostenedora se ausente injustificadamente, poniendo en riesgo la continuidad del año escolar.

c) Cuando, por razones imputables al sostenedor, se haga imposible la mantención del servicio educativo a consecuencia de sanciones, medidas precautorias, embargos, ejecuciones o retiros que afecten al establecimiento educacional o a su mobiliario.

d) Cuando exista atraso reiterado en el pago de las remuneraciones o de las cotizaciones previsionales o de salud del personal del establecimiento. Se entenderá por atraso reiterado la mora total o parcial en el pago de dos meses consecutivos o de tres en un período de seis meses.

e) Cuando, por causa imputable al sostenedor, se suspendan reiteradamente los servicios básicos para el buen funcionamiento del local escolar. Se entenderá por suspensión reiterada la no disponibilidad del servicio básico en un período de tres días hábiles consecutivos o cinco días hábiles en un período de seis meses.

f) Cuando, tratándose de los establecimientos municipales, se solicite por parte del sostenedor la renuncia al reconocimiento oficial del establecimiento educacional y de ello se derive una grave afectación al derecho a la educación de los y las estudiantes matriculados en dicho establecimiento.

g) Cuando un sostenedor abandone, durante el año escolar, su proyecto educativo, dejando de prestar el servicio educacional en el establecimiento de su dependencia.”

De esta forma, la designación de un administrador provisional es una medida excepcional que exige la concurrencia de determinados supuestos claramente definidos en la norma legal cuando exista riesgo de afectar la continuidad del servicio educativo y con su nombramiento se puede asegurar el adecuado funcionamiento del establecimiento educacional y la continuidad del servicio.

Ahora bien, con respecto a las facultades de que dispone el administrador provisional, el artículo 92 del mismo cuerpo legal, en sus letras a), c), d), e), g), dispone:

“El administrador provisional asumirá las facultades que competen al sostenedor del establecimiento educacional en el cual desempeñará su cargo y tendrá las facultades consignadas en el artículo 2.132 del Código Civil.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el administrador provisional tendrá, especialmente, las siguientes facultades:

a) Asumir la representación legal del establecimiento. Esta representación legal lo faculta, expresamente, para ejercer la titularidad de las acciones administrativas, civiles y/o penales para perseguir la responsabilidad, en su caso, de los administradores y/o sostenedores.

c) Percibir y administrar los recursos de que trata el decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, la ley N° 20.248, otros aportes regulares que entregue el Estado, así como los que pudiere disponer la ley de Presupuestos del Sector Público para asegurar la continuidad del servicio educacional del establecimiento correspondiente, siempre que concurren las siguientes circunstancias: i) que los aportes regulares que deba recibir no sean suficientes para financiar las remuneraciones del personal docente y asistentes de la educación, el pago de suministros básicos y demás gastos indispensables para su funcionamiento; ii) que los hechos que originaron el nombramiento del administrador provisional se produzcan durante el transcurso del año escolar respectivo, y iii) que dichos recursos se destinen íntegramente al pago relacionado con los gastos señalados en el numeral i) precedente.

Para estos efectos, el administrador provisional deberá abrir una cuenta corriente fiscal, en la que el Ministerio de Educación depositará estos recursos. También deberá acompañar una boleta de garantía, póliza de seguro u otra caución previamente calificada por la Superintendencia

d) Pagar las obligaciones derivadas del servicio educacional desde el momento que asume sus funciones, con el límite de los recursos que reciba para su gestión, de acuerdo a las prioridades que establezca y procurando el buen desempeño del establecimiento educacional.

Podrá solucionar obligaciones generadas con anterioridad a su nombramiento, cuando digan relación con el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales del personal del establecimiento educacional o servicios básicos y cuente con recursos adicionales provenientes del sostenedor u otros dispuestos para tal efecto.

e) Poner término a la relación laboral del personal del establecimiento educacional.

El administrador provisional será responsable únicamente de la dotación docente y de los asistentes de la educación que trabajen en los establecimientos educacionales que queden bajo su gestión.

g) Devolver la administración de los bienes al sostenedor al término de su gestión.”

De las disposiciones legales citadas se desprende que al administrador provisional le corresponderá asumir las funciones y ejercer las facultades que le

competen al sostenedor en el establecimiento educacional en que desempeñará su cargo. Además, estará premunido de las facultades establecidas en el artículo 2.132 del Código Civil como también de aquellas de carácter especial descritas en el artículo 92 de la Ley N°20.529, entre otras, le corresponderá asumir la representación legal del establecimiento; percibir y administrar los recursos de que trata el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, la Ley N° 20.248, otros aportes regulares que entregue el Estado, así como los que pudiere disponer la ley de Presupuestos del Sector Público para asegurar la continuidad del servicio educacional del establecimiento; pagar las obligaciones derivadas del servicio educacional desde el momento que asume sus funciones, con el límite de los recursos que reciba para su gestión, de acuerdo a las prioridades que establezca y procurando el buen desempeño del establecimiento educacional; poner término a la relación laboral del personal que labora en los establecimientos sujetos a su gestión, devolver la administración de los bienes al sostenedor al término de su gestión, entre otras.

A su vez, el artículo 91 en sus incisos 1° y 2°, prescribe:

“Desde la fecha de designación del administrador provisional el sostenedor del establecimiento quedará inhabilitado para efectos de su administración, así como para percibir la subvención educacional.

El sostenedor será responsable de todas las obligaciones que se hubieren generado en virtud del funcionamiento del establecimiento educacional con antelación a la designación del administrador provisional.”

De esta forma, una vez designado el administrador provisional, la sostenedora, esto es, la Corporación Municipal de San José de Maipo, queda inhabilitada para administrar los establecimientos educacionales individualizados en la Resolución N°0369, de 10.06.2025, de la Superintendente de Educación(S), y percibir los recursos de la subvención y los demás aportes.

Precisado lo anterior, se procede a dar respuesta a sus consultas:

1. Con respecto a la primera pregunta, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en los Dictámenes Nros. 1296/0056 de 03.04.2001, 5047/220 de 26.11.2003, 1607/35 de 28.04.2003, ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajo con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de esta, por tal motivo, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

Lo expuesto se funda, por una parte, en lo dispuesto en el artículo 3 inciso 3° del Código del Trabajo, que dispone:

“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Del concepto transcrito se desprende que la empresa se encuentra constituida por elementos de facto y jurídico: Los primeros, están representados por: a) una organización de medios personales, materiales o inmateriales; b) una dirección bajo la cual se ordenan tales medios y c) la prosecución de una finalidad que puede ser de orden económica, social, cultural o benéfico; el segundo, se encuentra representado por la individualidad legal determinada.

De esta forma la empresa se erige como un ente abstracto, constituido por una suma de factores, pero distintos de éstos y por tanto independientes de los cambios que éstos puedan experimentar.

Y por otra, en lo dispuesto en el artículo 4 inciso 2° del mismo cuerpo legal, que distingue entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentra a cargo de ella. Por tal razón, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia que la afecten, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 216 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;

De la norma citada se desprende que los sindicatos de empresa están integrados por trabajadores de la misma, esto es, que su base la constituye la empresa a la que pertenecen los trabajadores.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°2059/0175 de 22.05.2000, sostiene:

“(…) la organización sindical no es una prolongación de otra persona ya sea natural o jurídica, es decir, de una empresa o empleador determinado, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho, que es la organización de medio para un fin determinado, creado por y para los trabajadores, los que mientras continúe vigente su relación laboral mantienen, asimismo, su derecho a permanecer en el sindicato.”

Ahora bien, para afiliarse a un sindicato de empresa, el trabajador debe tener la calidad de dependiente de un determinado empleador, pero una vez ejercido el derecho, la relación del dependiente con la organización se sujeta a las normas propias de los sindicatos, entre otras, a las causales de desafiliación previstas en el estatuto respectivo, conforme lo señala este Servicio, en su jurisprudencia contenida, entre otros, en el Dictamen N°3228/51 de 21.07.2010.

En efecto, el artículo 212 del Código del Trabajo, señala que las organizaciones sindicales se rigen por la ley y por sus estatutos; así es la propia organización, la que, en ejercicio de su autonomía sindical, debe establecer en sus estatutos, entre otros, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros de

conforme lo establece el artículo 231, inciso 1°, del Código del Trabajo, que prescribe:

“El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.”

En ese contexto, este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la procedencia de desafiliar a trabajadores de un Sindicato de empresa toda vez que, es a la organización sindical, la que, de acuerdo a sus estatutos vigentes, le corresponde decidir sobre dicha materia.

2. Con respecto a la segunda consulta, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, se ha pronunciado sobre la materia en el Dictamen N°1238/36 de 14.09.2023, criterio reiterado en el Ordinario N°827 de 05.12.2024, en el sentido que el Administrador Provisional es el responsable de dar cumplimiento a los contratos individuales y colectivos de los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos educacionales sujetos a su administración, con las limitaciones que establece la ley.

Considerando que la inhabilidad temporal que afecta al sostenedor Corporación Municipal de San Jose de Maipo, para administrar y percibir los recursos contenidos en el D.F.L N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, “Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, sobre Subvención del Estado a Establecimientos Educacionales”, la Ley N°20.248 “Establece Ley de Subvención Escolar Preferencial”, otros aportes regulares que entregue el Estado, así como los que pudiere disponer la ley de presupuestos para el sector público para asegurar continuidad del servicio educacional del establecimiento, se limita a los establecimientos educacionales individualizados en la Resolución N°0369, de 10.06.2025, de la Superintendente de Educación(S), respecto de los restantes trabajadores afiliados a la organización sindical, es la Corporación Municipal de San José de Maipo, la que debe dar cumplimiento a los contratos individuales y colectivos de trabajo.

3. Con respecto a la tercera consulta, cabe señalar que el artículo 327 del Código del Trabajo, dispone:

“Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador.”

En el caso en consulta y considerando las particularidades que este presenta, esto es, la designación de un Administrador Provisional, la inhabilitación temporal de la Corporación Municipal de San Jose de Maipo, y el hecho que un número de trabajadores asistentes de la educación afiliados a la organización sindical laboran en los establecimientos educacionales individualizados en la Resolución N°0369, de 10.06.2025, de la Superintendente de Educación(S), por medio de la que se nombró [REDACTED] como Administrador Provisional, correspondiendo a este último, conforme se señalara en los párrafos precedentes,

asumir las funciones y ejercer las facultades que le competen al sostenedor en los establecimientos educacionales en que desempeñará su cargo, esta autoridad administrativa, es de opinión, que el proyecto de contrato colectivo debe ser presentado a la Corporación Municipal de San José de Maipo y al Administrador Provisional.

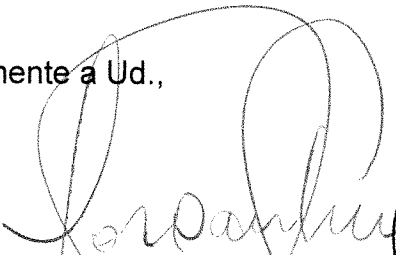
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumpla con informar a usted que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la procedencia de desafiliar a trabajadores de un Sindicato de empresa toda vez que, es a la organización sindical, la que, de acuerdo a sus estatutos vigentes, le corresponde decidir sobre dicha materia.


2. El Administrador Provisional es el responsable de dar cumplimiento a los contratos individuales y colectivos de los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos educacionales sujetos a su administración, con las limitaciones que establece la ley.

3. Atendida las particularidades del caso en concreto, esta autoridad administrativa, es de opinión, que el proyecto de contrato colectivo debe ser presentado a la Corporación Municipal de San José de Maipo y al Administrador Provisional.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/CAS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control