



# DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

**ORD.:** 5829/130

**MAT.:** Ley N°20.940. Período de interrupción de actividades escolares. Suspensión de la negociación colectiva. Inicio de la negociación colectiva. Suspensión. Prórroga del instrumento colectivo vigente. Complementa dictamen N°1587/27, de 02.04.15.

**RDIC.:** 1) El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980, y particulares pagados se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o asistentes de la educación, por las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los Artículos 41° del Estatuto Docente y 74° del Código del Trabajo, según corresponda, para los efectos de la convocatoria y votación de la huelga, para hacer efectiva esta última y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares como, asimismo, respecto de todos aquellos eventos o procedimientos en que sólo actúan los trabajadores miembros de la comisión negociadora. Complementase en tal sentido el Dictamen N°1587/027 de 02.04.2015.

2) La oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente en los términos previstos en el Artículo 333° del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980 y, particulares pagados. Complementase en tal sentido el Dictamen N°1587/027 de 02.04.2015.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 15.11.2017, de abogada, Asesora de Director del Trabajo.

2) Ordinario N°1106 de 13.04.2017 de Inspector Provincial del Trabajo de Temuco, recibido el 24.04.2017.

3) Presentación de 07.04.2017 de Reina San Martín Aedo, Presidenta del Sindicato de Empresa Escuela San Sebastián.

**FUENTES:** Código del Trabajo, Artículos 75° y 333°. Estatuto Docente, artículos 40 y 80 inciso final.

**CONCORDANCIAS:** Dictámenes N°5408/250 de 16.12.2003 y N°1587/027 de 02.04.2015.

**SANTIAGO, 30. NOV. 2017**

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SRA. REINA SAN MARTÍN AEDO**

**PRESIDENTA DEL SINDICATO DE EMPRESA DE ESCUELA SAN SEBASTIÁN**

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si de conformidad al nuevo texto del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°20.940 de 08.09.2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales, se mantiene vigente o no la doctrina de este Servicio que establece que debe entenderse suspendido el proceso de negociación colectiva en los establecimientos educacionales durante el feriado legal de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980, y particulares pagados y, en lo que le interesa, respecto de la presentación del proyecto de contrato colectivo, cuando existe instrumento colectivo vigente.



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

Hace presente que ese Sindicato suscribió con fecha 14 de abril de 2016 un contrato colectivo con la Empresa Escuela San Sebastián por el período de dos años, al término del cual debe iniciarse un nuevo proceso de negociación colectiva el que será coincidente con el feriado legal del personal docente.

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

Este Servicio, mediante dictamen N°5408/250 de 16.12.2003, dispone que “El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional del sector particular se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los Artículos 41° de la Ley N°19.070 y 74 del Código del Trabajo, según corresponda, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o si se acepta la última oferta del empleador, para hacer efectiva la huelga y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares.

Lo anterior, considerando que el ejercicio del feriado legal en las condiciones que se consignan en los aludidos preceptos, impide en las instancias antes referidas, la manifestación colectiva de voluntad de los trabajadores docentes y de los asistentes de la educación de un establecimiento educacional afectos a una negociación colectiva reglada, motivo por el cual deben suspenderse las mismas.

Posteriormente, mediante Dictamen N°1587/027 de 02.04.2015, esta Dirección complementó el pronunciamiento individualizado en párrafos que anteceden señalando que deben también entenderse suspendidos durante el feriado de los docentes y de los asistentes de la educación, aquellas etapas y actos en que deben obrar los miembros de la comisión negociadora.

Señala este último pronunciamiento: “...que, respecto de estos eventos o procedimientos en que sólo actúan los trabajadores miembros de la comisión negociadora, corresponde aplicar el mismo criterio contenido en la jurisprudencia administrativa ya aludida, no siendo ajustado a derecho sostener que el proceso de negociación colectiva continúa normalmente para estos casos, por cuanto ello significaría desconocer la realidad y vigencia del feriado legal establecido en el Artículo 41° del Estatuto Docente para dichos dependientes, lo que introduciría un trato diferenciado hacia ellos sin justificación razonable, hecho que el legislador y el constituyente se han encargado enfáticamente de proscribir.”

Al respecto, cabe aclarar que la conclusión antedicha resulta aplicable no solo tratándose del feriado establecido en el Artículo 41° del Estatuto Docente, aplicable a los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, sino también respecto del feriado de 15 o 20 días hábiles a que tienen derecho los docentes de los establecimientos educacionales técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980, particulares pagados y asistentes de la educación del sector particular subvencionado, técnico profesional del Decreto Ley N°3166, de 1980 y del sector particular pagado, quienes deben hacer efectivo su descanso dentro del período de interrupción de las actividades escolares, de conformidad a lo establecido en el Artículo 75° del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior y revisada la doctrina contenida en ambos dictámenes al tenor de la nueva normativa sobre negociación colectiva contenida en el Código del Trabajo, en su nuevo texto modificado por la Ley N°20.940, cabe señalar que dentro de las instancias de la negociación colectiva que el dictamen N°5408/250 de 16.12.2003, establece que se suspenden durante el feriado por no ser posible la manifestación del colectivo, se comprende la de hacer efectiva la huelga.



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

Ello, atendido que el anterior texto del Artículo 374º del Código del Trabajo exigía para hacer efectiva la huelga la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, excluidos aquellos que por cualquier circunstancia estaban imposibilitados de presentarse a su trabajo.

Hoy en día, sin embargo, el inciso final del artículo 350, que regula la materia, no exige quorum para hacer efectiva la huelga, por lo que no es posible mantener la misma dentro de los ejemplos mencionados en el dictamen en comento que se suspenden durante el feriado.

En efecto, el inciso final del Artículo 350º, establece:

“De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación”

No obstante lo anterior, cabe señalar que la huelga igualmente debe ser suspendida durante el feriado del personal de que se trata por las razones que a continuación se indican.

La huelga tal como lo ha señalado este Servicio en Ordinario N°1601 de 02.04.2015 "se trata de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido explícita e implícitamente en sendos tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios N°87 y 98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales."

A su vez, mediante dictamen Ord. N°4037/70 de 03.08.2016, esta Dirección ha dispuesto que "la libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y, por ende, se erige como límite de las facultades empresariales, razón por la cual el intérprete ha de otorgar igual relevancia al derecho de huelga desde que éste forma parte ineludible de dicha libertad."

Agrega el referido pronunciamiento que "los trabajadores cuando participan de la huelga están ejerciendo un derecho constitucional cuya finalidad es fortalecer y defender legítimamente la posición laboral en un proceso lícito de negociación con su empleador, cual es la negociación colectiva, por lo que, bajo ningún respecto, puede entenderse que la suspensión de funciones que conlleva la huelga equivale a una suerte de inactividad asimilable a vacaciones o a una mera inasistencia injustificada.

"Antes contrario, la huelga en la que intervienen los trabajadores observa la incuestionable justificación de estar la parte laboral materializando un derecho fundamental específico que cede en beneficio colectivo y de la propia empresa, ejercicio que, por lo demás, no es mera ausencia o pasividad de los actores, sino que implica actos de movilización y organización del colectivo, tanto como trámites inherentes al procedimiento negocial que no se pueden eludir."

De ello se sigue, entonces que la huelga, como medio legítimo de defensa de los intereses de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva, solo puede materializarse activa o pasivamente en los términos señalados en párrafo que antecede, en la medida de que dichos dependientes no se encuentren liberados de prestar servicios por razones ajenas a la huelga como lo sería precisamente el estar haciendo uso de su feriado anual, puesto que de ser así se estaría anulando en su esencia el recurso de que disponen las organizaciones sindicales para lograr acuerdos en la negociación.

De consiguiente, conforme con lo expuesto, preciso es sostener que la huelga debe entenderse igualmente suspendida durante el período en que los trabajadores de los establecimientos educacionales de que se trata se encuentren liberados de la obligación de prestar servicios por estar haciendo uso del feriado anual.



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

Sostener que la huelga no se suspende durante el feriado implicaría, además de lo ya expresado, privar a los trabajadores de su feriado legal con derecho a percibir remuneración íntegra. Ello atendido que de conformidad con lo dispuesto en el Inciso 1° del Artículo 355° del Código del Trabajo, durante la huelga se suspende el contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ella, de suerte tal que aquéllos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones beneficios y demás regalías derivadas de dicho contrato.

Más aún, terminada la huelga y reestablecidos los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, el personal docente y asistente de la educación, no se encontraría facultado para hacer uso de su feriado en una época distinta del período de interrupción de actividades escolares en los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, conforme lo ha resuelto este Servicio refiriéndose a la incidencia de las licencias médicas durante el feriado.

En lo que respecta a la procedencia de suspender la presentación del proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente, en los términos previstos en el Artículo 333° del Código del Trabajo, cabe complementar la doctrina contenida en Dictamen N°1587/027 de 02.04.2015, en el sentido de que la suspensión de tal trámite por iguales argumentaciones que las dadas en dicho documento en cuanto a no privar de su derecho a feriado a los miembros de la comisión negociadora, debe ser también aplicado respecto de los dirigentes de la organización sindical.

Con todo, necesario es precisar que la suspensión de la presentación del contrato colectivo durante el feriado conlleva necesariamente la prórroga del instrumento colectivo vigente cuando durante dicho período de suspensión se produce el vencimiento del mismo, puesto que en tal caso la no presentación del proyecto de contrato colectivo no obedece a la voluntad del sindicato como lo establece el Artículo 334° del Código del Trabajo, sino a las razones expresadas en el cuerpo del presente oficio.

Al efecto, cabe señalar que el referido Artículo 334°, establece:

“Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.”

Al respecto, cabe señalar que en similares términos se pronunció este Servicio mediante Dictamen N°563/38 de 07.04.2017, refiriendo al proceso de calificación de los servicios mínimos, al concluir en su numerando 1) que, “La suspensión del inicio de la negociación colectiva, como consecuencia del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, conlleva necesariamente la prórroga del instrumento colectivo vigente”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales vigentes y, consideraciones expuestas, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980, y particulares pagados se suspende, respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, por las razones expuestas en el cuerpo del presente oficio, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

los términos previstos en los Artículos 41º del Estatuto Docente y 74º del Código del Trabajo, según corresponda, para los efectos de la convocatoria y votación de la huelga, para hacer efectiva esta última y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares como, asimismo, respecto de todos aquellos eventos o procedimientos en que sólo actúan los trabajadores miembros de la comisión negociadora.

- 2) La oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente en los términos previstos en el Artículo 333º del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N°3.166 de 1980 y, particulares pagados. Complementase en tal sentido el Dictamen N°1587/027 de 02.04.2015.

Saluda a Ud.,

**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

