



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 211331 (1324) 2023

Jurídico.

761

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Instrumento colectivo, modificación, mutuo acuerdo de las partes. Asistentes de la educación, ingreso mínimo mensual. Competencia Dirección del Trabajo, asunto controvertido.

RESUMEN:

- 1) Las partes involucradas en la suscripción de un instrumento colectivo vigente son quienes pueden acordar la modificación de este.
- 2) No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efectos de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo.
- 3) Para computar el ingreso mínimo mensual de los asistentes de la educación de un establecimiento particular subvencionado procede considerar, en general, los beneficios en dinero constitutivos de remuneración que se paguen mensualmente, exceptuando el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N°19.464.
- 4) Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y su ponderación; correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 27.04.2023, de la Inspección Provincial de Talagante, adjuntando antecedentes.

2) Correos electrónicos de 06.04.2023 y 26.04.2023, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, solicitando antecedentes.

3) Presentación de 23.09.2022, de la Corporación Educacional Integral Altazor y el Sindicato Corporación Integral Altazor.

SANTIAGO,

25 MAY 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. LUIS ZAPATA BAEZA
CORPORACIÓN EDUCACIONAL INTEGRAL ALTAZOR
ROSALES N°1.201
PEÑAFLOR**

**SINDICATO CORPORACIÓN EDUCACIONAL INTEGRAL ALTAZOR
ROSALES N°1.201
PEÑAFLOR**

Mediante presentación del antecedente 3), ustedes solicitan un pronunciamiento jurídico que determine:

1) Si correspondía que el empleador entregara chaquetas y polerones durante el año 2020, de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo, atendido que durante dicha anualidad no hubo presencialidad en la prestación de los servicios, por acto de autoridad.

2) Si el empleador estaba obligado a pagar las asignaciones de colación y movilización pactadas en instrumento colectivo durante el año 2020, considerando que durante dicha anualidad no hubo presencialidad en la prestación de los servicios, por acto de autoridad.

3) Qué haberes deben considerarse para computar el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) de los asistentes de la educación de un establecimiento particular subvencionado.

4) Si la reajustabilidad anual pactada en el instrumento colectivo suscrito el 02.08.2021 debe aplicarse en el mes de diciembre de cada año, por corresponder a la época en que se reajustan las remuneraciones del sector público; o cuando se cumpla un año desde la suscripción del contrato colectivo.

Sobre lo consultado es posible informar, en lo que respecta a la pregunta 1), que la cláusula 18 del contrato colectivo suscrito el 01.06.2018, denominada "Implementos de trabajo" establece que el empleador entregará en mayo de cada año, a los funcionarios de servicios menores (auxiliares de aseo), asistentes de la educación y docentes, un polar o chaqueta de trabajo.

Cumple anotar, que el inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo establece: "*Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo*

podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

Sobre la disposición legal citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°258/3 de 22.01.2021, sostiene que *“son las partes involucradas en la suscripción de un instrumento colectivo vigente quienes podrán acordar por escrito su modificación o cese”.*

Aplicando lo expuesto a la consulta formulada, es dable indicar, que el instrumento colectivo suscrito el 01.06.2018 entre la Corporación Educacional Altazor y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Educacional Integral Altazor no perdió su vigencia por el hecho de que durante el año 2020 el servicio educacional debió prestarse de forma remota, por acto de autoridad; y no constando que las partes hayan acordado modificaciones al instrumento, solo cabe concluir, que el empleador se encontraba obligado a entregar, en la época acordada, un polar o chaqueta a sus trabajadores.

En lo que respecta a la consulta 2), cabe señalar, que el artículo 41 del Código del Trabajo dispone: *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

La jurisprudencia administrativa de este Servicio ha señalado, en el Ordinario N°5.904 de 19.11.2018: *“De esta forma, se entiende por asignaciones de colación y movilización aquellas contraprestaciones de carácter compensatorio que las partes acuerdan en los contratos individuales o colectivos de trabajo, cuyo objeto es resarcir el valor de los alimentos que debe consumir el trabajador durante el cumplimiento de su jornada de trabajo como también de aquellos derivados del traslado de su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa, estipendios que atendida su naturaleza compensatoria no responden al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, conforme lo dispone el inciso 2° y, por tanto, no son imponibles, sin perjuicio que podrán adquirir tal carácter, en la medida que las sumas otorgadas por dichos conceptos excedan los gastos razonables en que el trabajador deba incurrir para alimentarse y trasladarse, lo que exige en cada caso particular una calificación previa de las circunstancias.*

“Así, las asignaciones convencionales de colación y movilización podrán constituir remuneración y adquirir el carácter de imponibles cuando sus montos superen los gastos razonables previstos para esos fines”.

En el caso específico que se analiza, el contrato colectivo citado en el numeral anterior establece, en su cláusula 9, denominada Asignación de movilización: *“La Corporación pagará una asignación de movilización de \$1.060 (mil sesenta pesos) para los asistentes de aula y paradocentes (Asistentes de la educación, Asistentes de párvulos, Encargada de CRA, servicios menores) suscrito en este contrato, por día efectivamente trabajado que se pagará conjuntamente con sus remuneraciones mensuales. Los que se reajustará anualmente de acuerdo a la reajustabilidad otorgada al sector público”.*

La cláusula 10, Asignación de colación, establece: *“La Corporación pagará una asignación de colación ascendente a \$1.060 (mil sesenta pesos) para los asistentes de aula y paraprofesionales (Asistente de la educación, Asistentes de párvulos, Encargada de CRA, servicio menor) de la educación suscrito en este contrato, por día efectivamente trabajado que se pagará conjuntamente con sus remuneraciones mensuales. Los que se reajustará anualmente de acuerdo a la reajustabilidad otorgada al sector público”*.

Como es dable advertir, el pago de las asignaciones no se encuentra condicionado a una obligación del trabajador de asistir físicamente a un lugar determinado. De ello se sigue que el acto de autoridad que estableció la prestación del servicio educacional de manera remota no permite la supresión del pago de estos beneficios, ya que ello supondría modificar unilateralmente las cláusulas respectivas, al incluir una condición no consignada en ellas.

A su vez, cumple indicar, que incluso en el evento de que la asignación respectiva haya perdido su carácter de compensatoria, serán las partes del instrumento colectivo las llamadas a modificarlas por mutuo acuerdo, al tenor de lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo ya citado. (Aplica criterio contenido en el Ordinario N°1.195 de 05.04.2021).

En lo que atañe a la pregunta 3) es dable anotar, que los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados conforme con el D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, se rigen por el Código del Trabajo y por las Leyes N°s19.464 y 21.109, esta última en los términos establecidos por su artículo 56. En cuanto al concepto, tipos, monto y protección de las remuneraciones corresponde aplicar las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, por lo que estos dependientes no pueden convenir con su empleador una remuneración inferior al IMM, cuando se pacte una jornada ordinaria de 44 horas semanales y proporcionalmente respecto de una jornada inferior.

Por su parte, el inciso 3° del artículo 8° del D.L. N°670, de 1974, establece: *“En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago”*.

La jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°2.727/37 de 18.06.2010, ha precisado: *“Conforme con la citada norma no procede incluir dentro del ingreso mínimo mensual que debe percibir un trabajador los beneficios que en el mismo se indican y, en general, los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.*

“De ello se deriva que, por el contrario sí procede imputar al referido ingreso mínimo mensual los beneficios en dinero constitutivos de remuneración que se paguen mensualmente”.

Cabe añadir, que no procede enterar el IMM de los asistentes de la educación con el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N°19.464. Ello, de acuerdo con lo sostenido en el Dictamen N°2.818/73 de 30.06.2005: *“Ahora bien, si*

se considera que el beneficio de la Ley N° 19.464, constituye un incremento a la remuneración del no docente y que ésta, en caso alguno y desde antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.464, esto es, 5 de agosto de 1996, no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, posible es afirmar que el mencionado incremento no debe considerarse para enterar el citado ingreso mínimo”.

Sobre lo consultado en la pregunta 4), es posible señalar, que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, establece: *“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

“a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”.

Respecto de la disposición legal citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en su Ordinario N° 1.863 de 10.06.2020, que *“serán de competencia privativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.*

“De esta manera, y atendido que, en la especie, existe controversia entre las partes respecto a las circunstancias anotadas, preciso es convenir que aquellas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los procedimientos y medios probatorios que franquea la ley, no procediendo que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular”.

Por tanto, esta Dirección debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

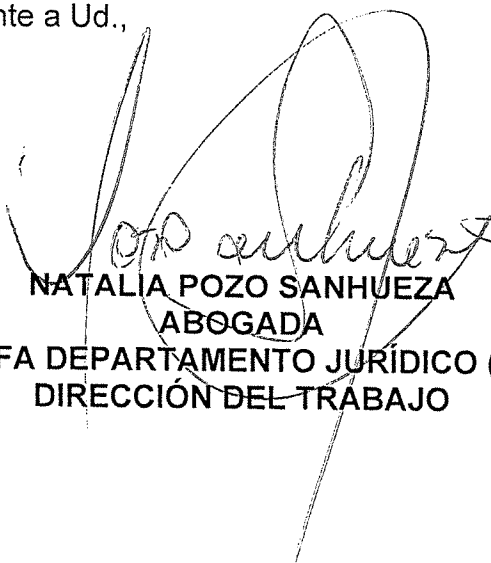
Finalmente, es dable anotar, que de los antecedentes tenidos a la vista consta que con fecha 17.03.2023 se activó la fiscalización N°1303/2023/197, por materias contenidas en el presente pronunciamiento, por lo que se remitirá copia de este oficio a la Inspección Provincial de Talagante.

En consecuencia, sobre la base de la normativa citada, cumpla con informar a usted que:

- 1) Las partes involucradas en la suscripción de un instrumento colectivo vigente son quienes pueden acordar la modificación de este.
- 2) No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efectos de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo.
- 3) Para computar el ingreso mínimo mensual de los asistentes de la educación de un establecimiento particular subvencionado procede considerar, en general, los beneficios en dinero constitutivos de remuneración que se paguen mensualmente, exceptuando el incremento de remuneraciones dispuesto por la Ley N°19.464.

4) Este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia controvertida que requiere de prueba y su ponderación; correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


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




EBP/KRF

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Provincial de Talagante