Derecho de huelga en el sector educativo

Chile, Alemania, España, Finlandia, Estados Unidos y Canadá

Autoras

Pamela Cifuentes Vidal
Email: pcifuentes@bcn.cl

Daniela Santana
Email: dsantana@bcn.cl

Paola Álvarez
Email: palvarez@bcn.cl

Nº SUP: 149719

Resumen

El presente informe tiene por objeto ofrecer un análisis de derecho comparado sobre las condiciones laborales de los docentes en los colegios públicos y privados, con especial atención al reconocimiento y ejercicio del derecho a huelga y a la eventual consideración de la educación como un servicio esencial.

El informe muestra que el derecho a huelga en el sector educativo existe en la mayoría de los países analizados, pero su alcance depende del régimen contractual de los docentes y del diseño institucional de cada sistema. En Alemania, por ejemplo, los funcionarios de carrera (Beamte) tienen prohibido ejercer la huelga, mientras que los docentes contratados y los del sector privado sí pueden paralizar actividades. En España, el derecho de huelga es reconocido para todo el personal docente, tanto público como privado, aunque se exige garantizar servicios mínimos que eviten la interrupción total de la enseñanza. En Finlandia, el derecho a huelga está fuertemente condicionado por la obligación de paz laboral: solo puede ejercerse una vez expirado el convenio colectivo y tras un proceso de mediación obligatorio, lo que privilegia soluciones negociadas antes del paro.

En el caso de California, el reciente fallo de la Corte Suprema de 2025 clarificó que la Ley de Relaciones Laborales Educativas no prohíbe las huelgas por prácticas laborales injustas, lo que fortalece la protección de los docentes frente a conductas desleales de los empleadores. Columbia Británica también reconoce el derecho de huelga, pero exige votación sindical mayoritaria y aviso previo de 72 horas, con posibilidad de limitar la paralización cuando afecte servicios esenciales.

De la comparación se desprende que, aunque en la mayoría de las jurisdicciones la educación no está formalmente calificada como servicio esencial, existen mecanismos para garantizar su continuidad mínima. España y Columbia Británica son los casos donde más claramente se aplica esta noción, mediante servicios mínimos obligatorios o designación de servicios esenciales en contextos de huelga. En Alemania, Finlandia y California, en cambio, se recurre a acuerdos de emergencia, trabajo de salvaguarda o mediación previa, que cumplen una función análoga al permitir que las huelgas se desarrollen sin comprometer gravemente el derecho a la educación de los estudiantes.

Introducción

El siguiente informe ha sido elaborado por una solicitud parlamentaria y busca responder si, en los países seleccionados, los profesores pueden ejercer legalmente el derecho a huelga tanto en el sector público como en el privado, y en qué términos se compatibiliza este derecho con la continuidad del servicio educativo.

Para responder a esta solicitud, el informe se organiza en dos partes. El primer capítulo analiza el caso chileno en dos secciones: (1) las condiciones laborales de los profesionales de la educación, considerando las distintas dependencias administrativas de los establecimientos escolares (municipales, Servicios Locales de Educación Pública, particulares subvencionados y particulares pagados); y (2) el régimen de negociación colectiva y derecho a huelga, de acuerdo con la Constitución y el Código del Trabajo. El segundo capítulo desarrolla un análisis comparado de cinco jurisdicciones: Alemania, España, Finlandia, Estados Unidos (estado de California) y Canadá (provincia de Columbia Británica), expresamente solicitadas por el parlamentario. Cada sección aborda: (i) las condiciones laborales y régimen contractual del personal docente; (ii) el alcance de la negociación colectiva y del derecho a huelga, con mención de la jurisprudencia relevante; y (iii) los mecanismos normativos destinados a equilibrar el ejercicio de estos derechos con la continuidad del servicio educativo.

Se hace presente que el tema que aborda este documento y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis acordados, por el plazo de entrega convenido y por la información disponible. No se trata de un documento académico y se enmarca en los criterios de neutralidad, pertinencia, síntesis y oportunidad en su entrega. Para respaldar la investigación se utilizaron como fuentes la información legislativa de cada país, de agencias gubernamentales y sitios web especializados. Las traducciones presentadas en este informe son de elaboración propia, contando para su verificación y apoyo con herramientas de traducción asistida en línea.

I. Régimen laboral de los profesionales de la educación en Chile

El régimen laboral aplicable a los profesionales de la educación en Chile se caracteriza por su heterogeneidad normativa, derivada de la coexistencia de distintos tipos de dependencia administrativa de los establecimientos escolares: municipal, servicios locales de educación pública, particular subvencionada y particular pagada, lo que genera diferencias relevantes en cuanto a la normativa aplicable, los mecanismos de negociación colectiva y el ejercicio del derecho a huelga.

Este capítulo revisa de manera sistemática el marco jurídico que regula las condiciones laborales del personal docente, distinguiendo entre los regímenes de derecho público y privado, así como las normas constitucionales y legales que delimitan la negociación colectiva y la huelga en el sector educativo.

1. Condiciones laborales del personal docente

Las condiciones laborales de los docentes en Chile se encuentran reguladas principalmente por el Estatuto Docente (Ley N° 19.070 y sus modificaciones), aplicables a quienes se desempeñan en establecimientos del sector municipal y en los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). En cambio, los docentes de establecimientos particulares subvencionados y privados, se rigen por el Código del Trabajo. A estas disposiciones se suman normas específicas relacionadas con seguridad social, capacitación y evaluación docente.

El Estatuto Docente constituye el marco normativo que regula la situación administrativa de los profesionales de la educación, estableciendo requisitos, deberes, derechos, obligaciones y la carrera funcionaria. Su ámbito de aplicación comprende a los docentes que trabajan en establecimientos municipales o particulares subvencionados en la educación parvularia, nivel básico, medio y técnico-profesional sin fines de lucro, así como a quienes ejercen funciones directivas o técnico-pedagógicas en los departamentos de administración educacional municipal.

En particular, el Título IV del Estatuto Docente regula la dotación y contratación de los profesionales de la educación del sector municipal, abarcando a establecimientos dependientes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, de las corporaciones educacionales creadas por estos organismos, y de aquellos establecimientos que, habiendo sido municipales, pasaron a ser administrados por corporaciones privadas.

Con la Ley N° 21.040 de 2017 se creó el Sistema de Educación Pública, que implicó una reforma en la administración pública mediante el traspaso gradual de la administración de los establecimientos

educacionales desde las municipalidades a los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Estos servicios cuentan con personalidad jurídica y patrimonio propio, y se proyecta que superen las 70 unidades a nivel nacional, reemplazando a las municipalidades como sostenedoras. Actualmente existen 11 SLEP en funcionamiento (Mineduc, s/f).

En este marco, los profesionales de la educación de los SLEP continúan rigiéndose por el Estatuto Docente, al igual que aquellos que aún se desempeñan en establecimientos del sector municipal. El traspaso del personal desde las municipalidades a los SLEP se efectúa de manera automática, por el solo ministerio de la ley, lo que asegura la continuidad laboral y la mantención de los derechos adquiridos por los docentes.

2. Negociación colectiva de los profesionales de la educación

La Constitución Política de la República regula la negociación colectiva en su artículo 19 N° 16, reconociéndola como un derecho fundamental de los trabajadores a nivel de empresa, con las excepciones que la ley expresamente disponga. Esta norma constitucional delega en la ley la definición de las modalidades y procedimientos de negociación, de modo que conduzcan a una "solución justa y pacífica".

El Libro IV del Código del Trabajo (CT) regula el derecho a la negociación colectiva. El artículo 304 dispone en su inciso primero que: "la negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en que el Estado tenga aportes, participación o representación". No obstante, sus incisos segundo y tercero establecen excepciones, excluyendo de este derecho a:

- las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio, y aquellas en que leyes especiales lo prohíban;
- las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado.

El inciso cuarto del mismo artículo incorpora una contraexcepción, al señalar que esta limitación no se aplica a los establecimientos educacionales particulares subvencionados (DL N° 3.476 de 1980) ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas (DL N° 3.166 de 1980).

En relación con el derecho a huelga, la Constitución lo menciona de forma implícita en el artículo 19 N° 16, al señalar que "no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades". A nivel legal, el Código del Trabajo regula la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada. En particular, el Capítulo VI del Título IV, titulado "El derecho a huelga", contempla 14 artículos dedicados a esta materia.

El artículo 345 reconoce expresamente la huelga como un derecho, al señalar que: "La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores". Los artículos siguientes desarrollan sus reglas procedimentales, los efectos de su ejercicio y determinadas garantías para el empleador. Entre las disposiciones más relevantes destacan:

- Prohibición de reemplazo de trabajadores: El artículo 345 inciso segundo del CT dispone que “se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”.
- Protección de la libertad de trabajo: El inciso tercero del mismo artículo dispone que “la huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”.

Por otro lado, el Capítulo VII del mismo Título IV regula las limitaciones al ejercicio de la huelga, entre las cuales se encuentran:

Servicios mínimos y equipos de emergencia (art 359 CT): Se refiere al número de trabajadores que deben mantenerse operativos durante la huelga para asegurar la protección de bienes corporales e instalaciones de la empresa, la prevención de accidentes, la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población (incluidas aquellas vinculadas a la vida, la seguridad o la salud de las personas), así como la prevención de daños ambientales o sanitarios.

El sindicato debe proveer al personal destinado a estos servicios y, en caso de incumplimiento, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para garantizarlos, incluso mediante la contratación externa, debiendo informar de inmediato a la Inspección del Trabajo. El proceso de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia se inicia 180 días antes del vencimiento del contrato colectivo e involucra la propuesta del empleador, la negociación con los sindicatos y, en caso de desacuerdo, la intervención de la Dirección Regional del Trabajo.

Empresas en que no procede la huelga: El artículo 362 establece que el derecho a huelga no puede ejercerse en empresas o corporaciones que prestan servicios de utilidad pública o cuya paralización afecte gravemente la salud, la economía, el abastecimiento o la seguridad nacional. La determinación corresponde a una resolución conjunta de los Ministerios de Trabajo, Defensa y Economía, la cual se actualiza cada dos años en el mes de julio.

A partir de las normas expuestas, corresponde revisar cómo se configuran el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga en el caso de los profesionales de la educación en Chile, distinguiendo según la dependencia del establecimiento educacional.

a. Educación particular y particular subvencionada

En este sector, las relaciones laborales son de derecho privado y se rigen por el Código del Trabajo. El artículo 88 del Estatuto Docente reafirma este criterio al reconocer expresamente a los profesionales de la educación del sector particular el derecho a negociar colectivamente conforme a dicho cuerpo legal. En consecuencia, en un proceso de negociación colectiva reglada entre profesionales de la educación del sector particular subvencionado o privado y su empleador, los trabajadores tienen el derecho a huelga, pero este se encuentra regulado y limitado (servicios mínimos y equipo de emergencia) por el Código del Trabajo chileno, Libro IV, Título IV, Capítulo VI y VII.

b. Educación del sector municipal y Servicios Locales de Educación Pública

Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se encuentran impedidos de negociar colectivamente, en virtud del artículo 304 inciso tercero del Código del Trabajo. Este criterio es reafirmado por el artículo 71 de la Ley N° 19.070 (Estatuto Docente), que dispone expresamente que: "Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva."

La Dirección del Trabajo ha confirmado esta interpretación a través de diversos dictámenes, entre ellos el dictamen N° 2523/043 de 2011, el dictamen N° 1534 de 2022 y el N° 1189, de 2023.

En el caso de los profesionales de la educación que se desempeñan en los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP), la situación es similar: no pueden negociar colectivamente bajo las reglas de la Constitución y el Código del Trabajo, al ser considerados trabajadores del sector público conforme a la Ley N° 21.040. En consecuencia, tampoco pueden ejercer el derecho a huelga, dado que el artículo 19 N° 16 de la Constitución prohíbe expresamente este derecho a los funcionarios del Estado y de las municipalidades.

c. Educación técnico-profesional administrada por instituciones del Estado

La Contraloría General de la República ha señalado que los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas (DL N° 3.166 de 1980) sí pueden negociar colectivamente, de conformidad con el inciso cuarto del artículo 304 del CT.

No obstante, esta facultad no se extiende a los establecimientos técnico-profesionales administrados directamente por instituciones del Estado, cuyos trabajadores tienen el carácter de funcionarios públicos y, por ende, se encuentran sujetos a las restricciones constitucionales y legales que excluyen el derecho a negociación colectiva y a huelga.

II. Legislación comparada

Este capítulo revisa la experiencia de cinco jurisdicciones con trayectorias consolidadas en materia de relaciones laborales en educación: Alemania, España, Finlandia, Estados Unidos (California) y Canadá (Columbia Británica). Para cada caso se examinan tres ejes principales: (i) condiciones laborales y régimen contractual de los docentes; (ii) alcance de la negociación colectiva y del derecho a huelga, con atención a su desarrollo jurisprudencial; y (iii) mecanismos para equilibrar estos derechos con la continuidad del servicio educativo.

1. Alemania

En Alemania, el sistema escolar distingue entre escuelas públicas, gestionadas por los *Länder*, y escuelas privadas (*Schulen in freier Trägerschaft*). En la última década, la proporción de colegios privados en Alemania creció de un 10 % en 2013/2014 (3.500 establecimientos) a un 12 % en 2023/2024 (3.800) (Destatis, 2024).

Las escuelas privadas están reconocidas por el artículo 7° de la Ley Fundamental (*Grundgesetz*), y se clasifican en dos categorías principales:

- Las *Ersatzschulen*, cumplen una función sustitutiva de las escuelas públicas y permiten satisfacer la escolaridad obligatoria (*Grundschule, Hauptschule, Realschule o Gymnasium*). Requieren autorización previa de la autoridad regional (*Bezirksregierung*), están sujetas a supervisión pedagógica del *Länd* correspondiente y deben ajustarse a los planes oficiales (Kultusministerkonferenz, s/f.). Su financiamiento combina aportes estatales, que en promedio cubren dos tercios del costo de un alumno en la escuela pública y que se entregan tras tres años de funcionamiento y cobro de aranceles a las familias, con variaciones por *Länd*. Los aranceles a las familias deben fijarse de modo que no generen segregación económica, conforme al mandato constitucional (art. 7 GG) (Dipl.-Päd. Uta Reimann-Höhn, s.f.).

- Las *Ergänzungsschulen*, ofrecen contenidos educativos que no forman parte del sistema público. Predominan en la formación profesional para aprendices, aunque también existen en la educación general, incluyendo escuelas internacionales. No reciben apoyo estatal ni pueden otorgar títulos oficiales, por lo que sus alumnos deben rendir exámenes externos ante comisiones públicas (Dipl.-Päd. Uta Reimann-Höhn, s.f.).

Esta división tiene un correlato en el régimen laboral docente: mientras en el sector público coexisten dos estatus contractuales, en el sector privado los profesores se desempeñan exclusivamente bajo contrato laboral común.

1.1. Condiciones laborales del personal docente

En el sistema alemán coexisten dos grandes regímenes de contratación:

a. Sector público:

Funcionarios (Lehrer im Beamtenverhältnis): cerca del 75 % del profesorado. No celebran un contrato laboral ordinario, sino que mantienen una relación estatutaria con el Estado, regulada por la Ley del Estatuto de los Funcionarios (Beamtenstatusgesetz, 2008), las leyes de remuneraciones y de pensiones. Este estatus ofrece alta estabilidad, un régimen previsional más ventajoso y cobertura sanitaria mixta (Beihilfe más seguro privado). (European Commission/EACEA/Eurydice, 2023).

Contratados (Lehrer im Tarifverhältnis): aproximadamente un 25 %. Se rigen por el derecho laboral común y convenios colectivos, en particular el Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)[1]. Su vínculo con el Estado es contractual. El TV-L organiza los sueldos en grupos y niveles según formación y experiencia, prevé aumentos automáticos por antigüedad, fija una jornada de 38,5 a 40 horas semanales, al menos 30 días de vacaciones, permisos especiales, bonos anuales y compensaciones. También incluye reglas reforzadas de protección frente a despidos. Estos docentes están integrados en el sistema general de seguridad social (pensión pública, seguro de salud y de desempleo) y gozan de mayor flexibilidad en derechos colectivos y sindicales, aunque con beneficios previsionales menores que los funcionarios (*Beamte*).

b. Sector privado:

Todos los profesores se contratan como *Lehrer als Angestellte*, es decir, trabajadores regidos por el derecho laboral común, sin acceso al Beamtenstatus. En las *Ersatzschulen* deben garantizar condiciones equivalentes a las del sector público; en las *Ergänzungsschulen*, en cambio, existe mayor autonomía contractual y organizativa, financiándose únicamente con recursos privados.

En suma, mientras en la enseñanza pública coexiste un modelo dual, funcionarios y contratados, en la privada predomina de forma uniforme el contrato laboral, con mayor espacio para la negociación y el ejercicio del derecho a huelga en comparación con los funcionarios públicos.

1.2. El derecho a huelga en el sector educativo

En Alemania no existe una ley específica que regule de manera exhaustiva el derecho de huelga. Su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 9(3) de la Ley Fundamental (Grundgesetz), que garantiza la libertad de asociación para empleados y empleadores, incluyendo la posibilidad de llevar a cabo acciones colectivas como la huelga. Por su parte, la Ley de Convenios Colectivos (Tarifvertragsgesetz, TVG) solo establece las condiciones de capacidad de las asociaciones para negociar convenios colectivos y ciertos requisitos formales de validez, sin abordar en detalle los conflictos laborales. En consecuencia, el derecho de huelga (Arbeitskampfrecht) se ha configurado principalmente a través de la jurisprudencia laboral y constitucional, que ha desarrollado los criterios aplicables a su ejercicio (Brenner, 2024).

La regulación del derecho a huelga en Alemania se encuentra estrechamente vinculada al estatus laboral del personal docente. Tal como se explicó, en el ámbito público coexisten profesores funcionarios (Beamte) y contratados bajo convenios colectivos (Tarifbeschäftigte), mientras que en el sector privado todos los docentes son contratados como trabajadores (Angestellte). Esta diversidad se refleja directamente en el ejercicio del derecho a huelga.

a. Funcionarios públicos (Beamte).

[1] Este convenio colectivo fue firmado en 2006 entre la Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), que es la asociación que agrupa a los empleadores públicos de los Länder, y los principales sindicatos de trabajadores del sector público, en particular el sindicato ver.di y el sindicato de docentes GEW (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*).

El personal docente que ostenta el estatus de funcionario tiene prohibido ejercer la huelga. Aunque el artículo 9(3) de la Ley Fundamental reconoce la libertad sindical, el artículo 33(5) GG ancla los 'principios tradicionales del servicio civil', de los que la jurisprudencia deriva la prohibición de huelga para funcionarios docentes. El Tribunal Constitucional Federal (BVerfG), en su sentencia del 12 de junio de 2018, reafirmó la constitucionalidad de esta limitación al desestimar las demandas de docentes sancionados por participar en huelgas convocadas por el sindicato GEW. Según el fallo, la huelga es incompatible con el régimen funcionarial, dado que los Beamte disponen de otras vías de representación institucional (Podolski, 2018; Staatklar, 2025).

b. Docentes contratados en el servicio público

La Ley de Convenios Colectivos (Tarifvertragsgesetz) reconoce a los sindicatos el derecho a negociar con los empleadores las condiciones de trabajo y de remuneración en favor de los trabajadores dependientes. A diferencia de los funcionarios, quienes están sometidos a un estatuto especial, los docentes contratados bajo régimen laboral ordinario y convenios colectivos gozan de pleno derecho a huelga, conforme al artículo 9(3) de la Ley Fundamental y al propio Tarifvertragsgesetz, siempre que la movilización persiga fines legítimos vinculados a la negociación colectiva.

El Tribunal Constitucional Federal (BVerfG), en una decisión fundamental del 4 de abril de 1995, destacó que el sistema de convenios colectivos busca compensar la posición estructuralmente más débil del trabajador individual frente al empleador mediante la acción colectiva, posibilitando una negociación más equilibrada de salarios y condiciones laborales. La autonomía colectiva, señaló el tribunal, solo resulta funcional mientras exista un equilibrio aproximado (paridad) entre las partes. (GEW, 2011)

c. Docentes de establecimientos privados

En el sector privado, tanto en las Ersatzschulen como en las Ergänzungsschulen, todos los profesores son Angestellte, lo que implica que el derecho a huelga también les resulta aplicable. No obstante, en las Ersatzschulen, debido a su carácter sustitutivo y a la recepción de financiamiento público, los Länder pueden establecer obligaciones de continuidad mínima del servicio, por ejemplo, durante exámenes o en la atención de alumnos vulnerables. En las Ergänzungsschulen, en cambio, el ejercicio de la huelga se rige únicamente por el derecho laboral común, sin restricciones adicionales.

1.3. Equilibrio entre la huelga y la continuidad del servicio educativo

En Alemania, no existe una obligación legal de servicio mínimo preestablecido en educación u otros sectores, sin embargo, la jurisprudencia reconoce que por razones de interés público deben asegurarse ciertas reglas y principios (Linklaters, 2023):

- Solo los sindicatos pueden convocar legalmente una huelga, y esta debe orientarse solo a objetivos colectivos negociables: mejoras salariales, reducción de jornada, vacaciones, así como disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo y la limitación de los contratos de trabajo.
- Rige la paz laboral (*Friedenspflicht*) mientras dure un convenio colectivo, lo que impide huelgas sobre materias ya reguladas.

- Se aplica el principio de *última ratio*, es decir, la huelga solo procede tras agotar mecanismos pacíficos de resolución; y el principio de proporcionalidad el que exige que una acción sindical "no se lleve a cabo con intenciones o efectos perjudiciales para la parte contraria".

Asimismo, se prevé que por razones de bienestar público deben mantenerse trabajos de mantenimiento (*Instandhaltungsarbeiten*), los necesarios para evitar que instalaciones o equipos se deterioren irreversiblemente durante la huelga; y, servicios de emergencia (*Notdienste*), es decir, aquellos que garantizan la provisión de bienes y servicios esenciales para la población, como salud, alimentación, transporte, energía o agua. En la práctica, esto se hace regularmente mediante acuerdos previos (Brenner, 2024).

En ese contexto, aunque la educación no está establecida como servicio esencial, los tribunales y autoridades regionales pueden decretar la implementación de servicios de emergencia (*Notdienste*) durante huelgas prolongadas, sin embargo, esta medida debe acordarse con los sindicatos, ya que no puede imponerse unilateralmente por parte del empleador (GEW-Landesrechtsstelle, 2019). Por tanto, en educación, estos *Notdienste* se pactan caso a caso; no existe un 'servicio mínimo' legal preestablecido.

2. España

En España, el artículo 27.6 de la Constitución española de 1978 reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes dentro del respeto a los principios constitucionales. De manera que en España existen establecimientos escolares públicos; privados concertados, y privados no concertados. Según los últimos datos del Ministerio de Educación (curso 2022-2023), el sistema español de enseñanzas no universitarias se distribuye de la siguiente manera: aproximadamente 66,8 % de los estudiantes están en centros públicos, 24,5 % en privados concertados, y 8,6 % en privada no concertada (Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, 2024).

Los establecimientos privados concertados están financiados con fondos públicos a través de los llamados "conciertos educativos"[2]. Tienen derecho a definir su carácter propio, siempre que la enseñanza respete la libertad de conciencia y el marco constitucional. Por su parte, los establecimientos privados no concertados se financian mediante las cuotas aportadas por las familias de los estudiantes, aunque también pueden obtener ingresos procedentes de subvenciones o de instituciones de carácter privado: cooperativas, fundaciones, capital de órdenes religiosas, etc. Son libres de elegir su denominación, con la salvedad de que esta no puede coincidir con la de ningún centro público o inducir a confusión con ellos. Para su apertura y funcionamiento deben obtener la autorización de la Administración educativa correspondiente, que se concede siempre que cumplan las condiciones exigidas a todos los centros docentes, sea cual fuere su titularidad y fuente de financiación, con el fin de asegurar una educación de calidad. Cualquier modificación en el carácter propio de un centro privado, por cambio en la titularidad o por cualquier otra circunstancia, deberá ponerse en conocimiento de la comunidad educativa con antelación suficiente (Eurydice España, 2025)

[2] LOE, arts. 116 y 117 en la redacción dada por la LOMLOE.

La Ley Orgánica 8/1985 reguladora del Derecho a la Educación (LODE) y la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE) modificada por la Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE) constituyen el marco legislativo general que regula tanto el sector público como el privado.

2.1 Condiciones laborales del personal docente

Según datos del Ministerio de Educación correspondientes al curso 2023-2024, el total de docentes en enseñanzas no universitarias fue de 782.970. De ellos, 596.705 profesores (76 % aproximadamente) desempeñan su labor en establecimientos públicos; el resto, 214.720 docentes (24 % aprox.), se encuentran en centros privados concertados o no concertados.

En cuanto al marco normativo, las condiciones laborales de los docentes en España se rigen por una combinación de disposiciones estatales y de regulaciones específicas de cada comunidad autónoma. La duración de la jornada laboral y las condiciones horarias de los funcionarios docentes son establecidas por cada comunidad autónoma, lo que da lugar a peculiaridades y variaciones significativas. Esta dualidad genera una notable diversidad territorial y una falta de unificación en aspectos como contratación, negociación colectiva y régimen retributivo (UGT, 2024). No obstante, el presente informe se centrará exclusivamente en el nivel estatal, analizando la legislación básica aplicable, sin entrar en el detalle de las normativas autonómicas.

a. Sector público

El acceso a los cuerpos docentes del sector público en España se realiza, con carácter general, mediante el sistema de oposición o de concurso-oposición, en el que se combinan pruebas selectivas y la valoración de méritos académicos y profesionales. La oposición constituye el procedimiento ordinario de selección de empleados públicos y se rige por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Su fundamento jurídico se encuentra en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). En el ámbito educativo, el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, regula específicamente el ingreso y acceso a los cuerpos docentes establecidos en la Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOE), modificada por la Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE). La convocatoria y gestión de los procesos selectivos corresponde a las comunidades autónomas, en el marco de esta normativa básica.

Los docentes del sector público pertenecen, en su mayoría, a los cuerpos de funcionarios de carrera, definidos como aquellos profesionales que, en virtud de un nombramiento legal, mantienen una relación estatutaria con la Administración Pública, regulada por el Derecho Administrativo, para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente (art. 9 TREBEP). Tras superar las pruebas selectivas y el periodo de prácticas, adquieren la condición de funcionarios de carrera. Su régimen jurídico se encuentra regulado principalmente en el TREBEP, complementado por la normativa educativa básica (LOE/LOMLOE) y por las disposiciones específicas de cada comunidad autónoma.

Junto a los funcionarios de carrera, existe también profesorado interino, que cubre de manera temporal vacantes o sustituciones en la enseñanza pública. Aunque desarrollan su labor en centros públicos, no

tienen la condición de funcionarios de carrera, sino de empleados públicos temporales, igualmente regulados por el TREBEP, art. 9.

b. Sector privado concertado

Las condiciones laborales de los docentes de los establecimientos privados concertados, se rigen por el derecho laboral común, principalmente a través del Estatuto de los Trabajadores, y por el Convenio Colectivo de la enseñanza concertada, que regula aspectos como la contratación, las remuneraciones, la jornada y los derechos colectivos[3] . A ello se suma la normativa educativa sobre conciertos, contenida en la Ley Orgánica de Educación (LOE) y en el Reglamento de Conciertos aprobado por el Real Decreto 2377/1985, que establece el marco de funcionamiento de estos establecimientos y su régimen de financiamiento público.

Una particularidad relevante es el sistema de pago delegado: si bien los docentes mantienen una relación laboral con el sostenedor privado, sus remuneraciones se financian con fondos públicos. Conforme al artículo 34.1 del Real Decreto 2377/1985, corresponde a la Administración abonar mensualmente los salarios del profesorado “como pago delegado y en nombre del titular del centro”.

c. Sector privado no concertado

Los docentes de los establecimientos privados no concertados, se rigen íntegramente por el derecho laboral común, conforme al Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015). En este caso, los docentes son trabajadores dependientes de los sostenedores privados y no reciben financiamiento público alguno, de modo que sus remuneraciones provienen exclusivamente de los aranceles que pagan las familias y de otros recursos propios del establecimiento.

Respecto de las condiciones específicas de contratación, jornada y remuneraciones están reguladas por el XII Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado (Resolución de 15 de julio de 2024). Dicho convenio establece las categorías laborales aplicables al personal docente y al personal de apoyo o administrativo (PAS), así como las tablas salariales, permisos y derechos sindicales.

2.2 El derecho a huelga en el sector educativo

El artículo 28.2 de la Constitución Española reconoce el derecho de huelga de todos los trabajadores (públicos y privados) “para la defensa de sus intereses”, estableciendo que una ley debe regular “las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”. Si bien la Constitución prevé su desarrollo mediante ley orgánica, en la práctica el marco normativo aplicable es el Real Decreto-ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo, complementado por la interpretación y doctrina jurisprudencial (Ministerio de Trabajo, s. f.).

[3] Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

En el ámbito educativo, este derecho constitucional alcanza tanto a los docentes funcionarios e interinos de los establecimientos escolares públicos como a los docentes de los establecimientos escolares privados concertados y no concertados.

En el caso de los funcionarios docentes, el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, 2015) refuerza lo anterior y reconoce expresamente el derecho de huelga entre los derechos colectivos (art. 15 c), pero sujeto siempre a la garantía de continuidad de los servicios esenciales.

En cuanto a los docentes de la enseñanza privada concertada y no concertada, su relación laboral común los ampara igualmente en el ejercicio del derecho de huelga, en conformidad con el Estatuto de los Trabajadores (art 4 d) y el RDL 17/1977. En los concertados, debido a su función pública financiada, también pueden imponerse servicios mínimos en periodos críticos.

2.3 Equilibrio entre la huelga y la continuidad del servicio educativo

En España, el Real Decreto-ley 17/1977, constituye la norma básica que regula el ejercicio del derecho de huelga. Esta norma establece los requisitos formales de la convocatoria: acuerdo de los trabajadores o de sus representantes, comunicación previa al empleador y a la autoridad laboral, preaviso de cinco días (diez días cuando se trate de servicios públicos) y constitución de un comité de huelga. Asimismo, precisa los efectos jurídicos de la huelga: suspensión del contrato de trabajo y de las remuneraciones, alta especial en la Seguridad Social, prohibición de sustituir a los huelguistas y la obligación de garantizar los servicios indispensables para la seguridad de personas, instalaciones y bienes.

Por otra parte, la aplicación de este marco legal ha sido delimitada por la jurisprudencia constitucional. La Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 es fundamental en la regulación del derecho de huelga en España. En ella, el Tribunal declaró inconstitucionales los preceptos del Real Decreto-ley 17/1977 que autorizaban la reanudación forzosa del trabajo o permitían al empleador designar unilateralmente a quienes debían mantener los servicios durante una huelga. Sin embargo, la sentencia reconoció la legitimidad de que sea la autoridad gubernativa quien fije servicios mínimos proporcionados, garantizando así un equilibrio razonable entre el derecho de huelga de los trabajadores y la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

Este criterio jurisprudencial ha sido clave para que las administraciones educativas autonómicas dictaminen órdenes de servicios mínimos durante huelgas docentes de establecimientos públicos y privados concertados, asegurando la continuidad del servicio educativo. Ejemplos recientes:

- Orden 1444/2025, del Consejero de Educación de la Comunidad de Madrid (23 de abril), mediante la cual se establecieron servicios mínimos para la huelga docente de los días 29 y 30 de abril de 2025. La orden señala que cada centro debe contar con al menos un docente por nivel educativo, más un docente adicional en centros con sedes CRAS y otro por cada 25 alumnos.

- Decreto 59/2025, de 4 de septiembre, de Cantabria estableció servicios mínimos durante la huelga docente de los días 8 y 9 de septiembre, coincidiendo con el inicio del curso escolar,

exigiendo la apertura de los centros y personal mínimo en proporción al número de alumnos, así como la presencia de tutores en infantil, primer curso de Primaria y en Educación Especial. Esta medida fue cuestionada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que consideró no justificada la exigencia de tutores durante solo dos días de paro y la anuló parcialmente, manteniendo únicamente los servicios mínimos esenciales según ratios y la plantilla directiva (Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 2025).

3. Finlandia

En Finlandia, el sistema escolar se caracteriza por su fuerte predominio público y por un alto grado de equidad en el acceso. La educación es gratuita en todos sus niveles, desde la educación preescolar hasta la educación superior, y son los municipios locales los responsables de la prestación de la educación y de la contratación de los docentes (Eurydice Finland, 2024).

En la educación básica obligatoria, que combina primaria y secundaria inferior, más del 95 % de los establecimientos son gestionados por los municipios, mientras que el resto corresponde a escuelas estatales o a autoridades municipales conjuntas. Solo alrededor del 2% de los estudiantes de educación obligatoria asiste a escuelas privadas, las cuales también reciben financiamiento público y no pueden cobrar matrícula, dado que cumplen una función sustitutiva de las escuelas municipales (Eurydice Finland, 2024).

En la educación secundaria superior, el Ministerio de Educación y Cultura puede otorgar licencias a instituciones privadas para impartir educación secundaria general o formación profesional. En 2023, aproximadamente el 10 % de los centros de educación secundaria superior general eran privados financiados por el gobierno. La proporción es mayor en la formación profesional: alrededor del 62 % de las instituciones de formación profesional, incluidos centros de educación especial y de formación para adultos, eran de titularidad privada en 2023 (Eurydice Finland, 2024).

3.1 Condiciones laborales del personal docente

En Finlandia, las condiciones laborales de los profesores, desde la educación y atención de la primera infancia hasta la educación secundaria superior, se determinan principalmente mediante negociación colectiva, complementada por la legislación laboral aplicable. Este elemento es crucial, ya que más del 95 % de los establecimientos de educación básica son gestionados por los municipios, lo que significa que la gran mayoría de los docentes mantiene una relación de empleo municipal (Eurydice Finland, 2024).

Otro rasgo característico del sistema finlandés es el alto grado de sindicalización: se estima que cerca del 95 % de los docentes a tiempo completo están afiliados al Sindicato de la Educación de Finlandia, denominado Asociación de Profesionales de la Educación de Finlandia (*Opetusalan Ammattijärjestö,* OAJ), lo que asegura una representación fuerte en las negociaciones. Para grupos específicos, como los psicopedagogos sociales y cuidadores de la primera infancia, existen sindicatos diferenciados que negocian convenios propios. Asimismo, los proveedores privados de educación cuentan con sus propias

asociaciones de empleadores y convenios colectivos. Esto garantiza que las condiciones de trabajo están reguladas por la negociación colectiva en todo el sistema, tanto público como privado (Eurydice Finland, 2024).

El procedimiento de negociación colectiva para los docentes funcionarios, se encuentra normado por la Ley de Convenio Colectivo Municipal (*Laki kunnallisen virkaehtosopimuslaki*, 669/1970), que regula los convenios colectivos de los funcionarios municipales, y por la Ley del Convenio Colectivo de la Función Pública Estatal (*Laki valtion virkaehtosopimuslaki,* 664/1970), aplicable a los funcionarios del Estado. Para los docentes contratados bajo régimen laboral común, rige la Ley de Convenios Colectivos (*Työehtosopimuslaki*, 436/1946) que define la validez y alcance de los acuerdos colectivos. Los convenios tienen una duración de uno a tres años y cubren aspectos como remuneraciones, jornada de trabajo, permisos y organización del trabajo, constituyendo la principal fuente de regulación de las condiciones de empleo principalmente en el sector educativo municipal (Eurydice Finland, 2024).

Además de lo pactado en los convenios colectivos, a los docentes les es aplicable un conjunto de normas que conforman su estatuto jurídico. Para quienes trabajan en el sector municipal, la Ley de funcionarios municipales (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 304/2003) regula la relación de servicio de los funcionarios municipales y de las autoridades de bienestar, estableciendo las condiciones de nombramiento, los derechos y deberes, las garantías de estabilidad y los procedimientos de terminación de la relación de empleo. La Ley de los Gobiernos Locales (Kuntalaki, 410/2015) fija el marco general de organización y competencias de los municipios, principales empleadores de los docentes de educación básica y secundaria, constituyendo el contexto institucional en el que se desarrolla la relación de empleo. Finalmente, la Ley de Funcionarios Públicos del Estado (Valtion virkamieslaki, 750/1994) rige a quienes prestan servicios como funcionarios de la Administración central.

En el caso de los docentes del sector privado, la normativa aplicable es la Ley de Contratos de Trabajo (Työsopimuslaki, 55/2001).

Todas estas normas deben interpretarse de forma armónica con los convenios colectivos celebrados entre el OAJ y las asociaciones empleadoras, que constituyen la herramienta principal para garantizar la regulación homogénea de las condiciones de trabajo y la estabilidad del sistema educativo (Eurydice Finland, 2024).

3.2 El derecho a huelga en el sector educativo

En Finlandia, el artículo 13 de la Constitución reconoce a todas las personas la libertad de asociación y la posibilidad de organizarse para la defensa de sus intereses, lo que constituye la base constitucional del derecho a huelga.

a. Marco general y obligación de paz laboral

El derecho a huelga en Finlandia se encuentra condicionado por la obligación de paz industrial (*työrauha*): mientras un convenio colectivo está en vigor, las organizaciones sindicales no pueden convocar huelgas sobre materias ya reguladas en dicho acuerdo. Solo una vez expirado el convenio, o

en ausencia de acuerdo vigente, es posible recurrir a la huelga como medio de presión legítimo (Ministry of Economic Affairs and Employment, 2024).

La Ley de Mediación en Conflictos Laborales (*Laki työriitojen sovittelusta*, 420/1962) es el marco legal principal para la prevención y solución de disputas laborales, incluidas las del sector educativo. Su finalidad es promover el buen funcionamiento del mercado laboral y facilitar la solución pacífica de los conflictos mediante conciliación y mediación. Esta ley regula cuatro aspectos principales:

i. Institucionalidad de la mediación: establece el cargo de Conciliador Nacional (*Valtakunnansovittelija)* y conciliadores regionales que intervienen cuando las partes no logran acuerdo por sí mismas. El procedimiento es obligatorio, aunque las propuestas de conciliación no tienen carácter vinculante, permitiendo a las partes mantener la huelga o, en el caso de los empleadores, recurrir al cierre patronal.

ii. Preaviso y mediación obligatoria: toda huelga o su ampliación debe notificarse por escrito con al menos 14 días de anticipación al Conciliador Nacional y a la contraparte. En el caso de huelgas políticas o de solidaridad, el plazo es de 7 días.

iii. Regulación de huelgas especiales: La ley permite:

Huelgas de solidaridad (myötätuntotyötaistelu): denominada así porque son una medida de apoyo a otro conflicto laboral que ocurre en un sector o empresa distinta, para presionar al empleador involucrado en el conflicto principal. Serán consideradas legales, solo si tienen relación con un conflicto laboral principal y que la acción no sea desproporcionada. La desproporcionalidad se evalúa según la magnitud del daño causado a terceros y el vínculo de la medida con el conflicto principal (Sección 8a).

Huelgas políticas (poliittinen työtaistelu): buscan influir en decisiones políticas a nivel nacional, regional o local. Si adoptan la forma de paro total, no pueden durar más de 24 horas; en formas parciales, su duración máxima es de dos semanas. Deben organizarse de forma que no causen interrupciones innecesarias antes o después del paro (sección 8b).
iv. Facultades de la autoridad administrativa: el Ministerio de Trabajo y Economía puede posponer el inicio de la huelga hasta 14 días (o 7 días adicionales en conflictos de funcionarios) si se considera que amenaza funciones vitales de la sociedad o el interés general.

b. Docentes bajo contrato laboral común

Los docentes empleados bajo contrato laboral común, incluyendo la mayoría de los contratados en educación municipal y los de instituciones privadas, están plenamente amparados por el derecho de huelga conforme a la Ley de Convenios Colectivos (Työehtosopimuslaki, 436/1946). Les resultan aplicables todas las disposiciones descritas sobre preaviso, mediación, huelgas de solidaridad y políticas, así como las restricciones derivadas de la paz laboral.

c. Docentes funcionarios

En el caso de los docentes funcionarios del sistema educativo, el derecho de huelga existe pero está más regulado y limitado que para el personal contratado por las normas laborales comunes. Su base jurídica se encuentra además de la Ley de Mediación de Conflictos Laborales, en la Ley del Convenio Colectivo de la Función Pública estatal (Laki valtion virkaehtosopimuslaki, 664/1970) y la Ley de Convenio Colectivo Municipal (Laki kunnallisen virkaehtosopimuslaki 669/1970), en ambas normativas se regula el derecho de huelga de los funcionarios en el Capítulo 3, art. 8 y siguientes. En definitiva:

- Los funcionarios solo pueden declararse en huelga por materias de condiciones de servicio, no procede para ellos las huelgas políticas ni de solidaridad;
- Deben respetar la paz laboral durante la vigencia de convenios colectivos.
- Están obligados a garantizar el mantenimiento de funciones esenciales, mediante trabajo de salvaguarda (*suojelutyö*), para evitar riesgos graves e inmediatos a la vida o salud de las personas, la seguridad pública o el funcionamiento de infraestructuras críticas (sección 8d, reforma 2025).

3.3 Equilibrio entre la huelga y la continuidad del servicio educativo

En Finlandia, las normas que regulan el derecho de huelga y la paz laboral son de aplicación general a todos los trabajadores y funcionarios, incluidos los docentes, sin existir un régimen específico para el sector educativo. Por ello, las mismas reglas que rigen para otros ámbitos productivos se aplican a las huelgas en el sistema escolar.

El inicio de una huelga está supeditado al cumplimiento del procedimiento de mediación previsto en la Ley de Mediación en Conflictos Laborales (Laki työriitojen sovittelusta, 420/1962), que exige la intervención del Conciliador Nacional antes de que la huelga pueda llevarse a cabo. Asimismo, la normativa impone la obligación de paz laboral (työrauha) durante la vigencia de un convenio colectivo, de modo que las huelgas solo son legítimas en periodos de negociación o en ausencia de acuerdo vigente.

En mayo de 2024, el Gobierno finlandés aprobó también una reforma a la legislación de paz industrial, en vigor desde el 18 de mayo de 2024, que introdujo sanciones más severas por infracciones de la paz laboral, restricciones a las huelgas políticas y de solidaridad durante la vigencia de convenios colectivos y mayores exigencias para garantizar funciones esenciales.

Un elemento central de esta reforma es el nuevo artículo 8d, que establece el deber de garantizar, mediante limitación del paro o servicio mínimo (*suojelutyö*), que la huelga no ponga en riesgo inmediato y grave la vida o salud de las personas, la seguridad pública o el funcionamiento de infraestructuras críticas. Entre los principales aspectos de esta disposición se destacan:

- Carácter preventivo: impone a las organizaciones sindicales la obligación de anticipar y organizar trabajo de salvaguarda o acotar la huelga para evitar efectos desproporcionados, incluyendo restricciones a huelgas solidarias y políticas.

- Funciones protegidas: define una lista detallada de servicios que deben mantenerse, entre ellos salud, seguridad pública, justicia, energía, transporte, abastecimiento de alimentos, protección ambiental y continuidad institucional.
- Cooperación obligatoria: el empleador debe negociar de inmediato con el sindicato el personal mínimo requerido para mantener estas funciones.
- Fuerza vinculante: una huelga que incumpla estas obligaciones se considera ilegal (kielletty työtaistelu), lo que faculta al empleador a solicitar su suspensión judicial inmediata (arts. 8 y 8y).

4. Estados Unidos (California)

En Estados Unidos, la Constitución federal no reconoce de manera expresa el derecho a la educación. En consecuencia, la organización y regulación del sistema educativo es una competencia de los estados, conforme a lo dispuesto en la Décima Enmienda de la Constitution of the United States. Por su parte, la Novena Enmienda establece que la enumeración de ciertos derechos en la Constitución no debe interpretarse como la negación de otros derechos reservados al pueblo, mientras que la Décima Enmienda precisa que los poderes no delegados al gobierno federal corresponden a los estados o al pueblo.

En este contexto, el análisis del derecho a huelga del personal docente, tanto del sector público como del privado, requiere examinar la normativa vigente en cada estado. Para efectos del presente informe, se aborda el caso del estado de California, por tratarse del sistema educativo más grande y diverso del país. Según datos oficiales del *California Department of Education* para el año escolar 2024-25, el sistema de educación básica (TK-12[4]) cuenta con aproximadamente 6,3 millones de estudiantes, de los cuales 5,8 millones están matriculados en escuelas públicas y 494.464 en establecimientos privados. (California Department of Education, 2024).

Esta amplia cobertura del sistema público, junto con la existencia de una red privada significativa, hace de California un escenario idóneo para analizar las condiciones laborales y el ejercicio del derecho a huelga en ambos sectores. Asimismo, en la tradición de derecho común, y pese a la creciente tendencia hacia la codificación, la Corte Suprema de California ha desarrollado una jurisprudencia reciente en materia de derecho a huelga, lo que convierte a este estado en un caso especialmente relevante para ilustrar en el análisis que sigue.

4.1 Condiciones laborales del personal docente

a. Sector público

En California, las condiciones laborales del personal docente de escuelas públicas se encuentran reguladas principalmente por el Código de Educación (*California Education Code),* que establece los deberes, derechos y obligaciones de los docentes en el sistema público, incluyendo jornada laboral, planificación pedagógica y requisitos de certificación (*California Education Code,* §§ 44000-44065).

[4] TK-12 es la sigla que se usa en Estados Unidos, especialmente en California, para referirse al conjunto de niveles educativos que van desde Transitional Kindergarten (TK) hasta el 12.º grado de la secundaria (12th grade).

En materia de contratación y duración de los contratos, los superintendentes de condado (*county superintendent*) pueden celebrar contratos de empleo con personal que requiera certificación, por períodos que no excedan el término de su mandato ni, en ningún caso, cuatro años y seis meses (§ 1293). Asimismo, la normativa contempla la posibilidad de emplear personal sustituto o temporal (*substitute or temporary employees*) en situaciones excepcionales, como aumentos transitorios de matrícula en escuelas comunitarias o escuelas dependientes de tribunales juveniles (§ 1294.1). También se prevé su contratación para proyectos o programas financiados con fondos categóricos de duración indeterminada, siempre que se formalicen mediante contratos escritos y sujetos a condiciones específicas (§ 1294.5).

El Código contempla también normas relativas a la estabilidad laboral. Los docentes empleados por un superintendente de condado adquieren la condición de empleados permanentes una vez que han completado dos años consecutivos de servicio y son reelegidos para un tercer año, siempre que el promedio de asistencia diaria de los programas administrados por la oficina del superintendente supere los 250 estudiantes (*California Education Code,* § 1296, subd. b). A partir de ese momento, gozan de los mismos derechos y deberes que los empleados de los distritos escolares a quienes se aplica la normativa sobre permanencia y procedimiento de despido (*California Education Code,* §§ 44841, 44842, 44882, 44948.3 y 44948.5).

En relación con los derechos a licencias y beneficios, el Código dispone que el personal con certificación contratado por los superintendentes de condado tiene los mismos derechos a licencias de ausencia, licencias médicas y por duelo que el personal de los distritos escolares y de los *community colleges* (*California Education Code,* § 1294). Esta norma remite expresamente a un conjunto más amplio de disposiciones que regulan las licencias con o sin goce de remuneraciones, las licencias sabáticas y los procedimientos para la reincorporación al servicio (California Education Code, §§ 44966, 44977–44987, entre otros).

El estatuto también contempla beneficios y protecciones adicionales para el personal docente. En caso de accidentes laborales, los docentes quedan cubiertos por las normas estatales de compensación de trabajadores y son considerados empleados del condado a efectos de seguro (*California Education Code,* § 1297).

Por último, la Ley de Relaciones Laborales Educativas (*Educational Employment Relations Act* - EERA) de California reconoce el derecho de los docentes a organizarse en sindicatos y establece que estas organizaciones actúen como representantes exclusivos en los procesos de negociaciones colectivas con los distritos escolares. Dichas negociaciones abarcan materias como remuneraciones, beneficios, jornada laboral y procedimientos de despido (EERA, §3540-3549.3). Además, la normativa obliga a los distritos escolares a negociar de buena fe con los sindicatos sobre cualquier modificación de las condiciones laborales y mantener registros de los acuerdos alcanzados (EERA, §3543).

b. Sector privado

En el caso del personal docente de las escuelas privadas, las condiciones laborales se determinan principalmente por los contratos individuales entre empleador y trabajador, los que deben respetar las disposiciones mínimas del Código del Trabajo (*California Labor Code*)**.** Se presume la existencia de una relación laboral cuando el trabajo se realiza dentro del giro propio del establecimiento educativo,

restringiendo el uso de contratos de prestación de servicios independientes (*California Education Code,* § 2750; § 2750.5; § 2775). Además, cuando el pago incluye comisiones, el contrato debe constar por escrito y entregarse al trabajador (*California Education Code,* § 2751). La normativa también sanciona la asesoría destinada a encubrir relaciones laborales bajo la figura de contratos de trabajadores independientes (*California Education Code,* § 2753).

En materia de acción colectiva, el California Labor Code establece que los acuerdos colectivos celebrados en el marco de disputas laborales no constituyen delito si los actos involucrados no serían punibles si los realizara una sola persona, aclarando expresamente que no se autoriza la violencia ni las amenazas de violencia (§ 1110). Asimismo, el artículo 923 consagra la política pública del Estado de promover la negociación colectiva y proteger la libertad de asociación de los trabajadores, resguardándolos frente a interferencia o coerción por parte del empleador.

4.2 Derecho a huelga en el sector educativo

a. Sector público

La Ley de Relaciones Laborales Educativas (*Educational Employment Relations Act* - EERA) de California, contenida en el Código de Gobierno (§§ 3540–3549.3), regula las relaciones laborales en el sector educativo público, incluyendo a los docentes de escuelas distritales y de escuelas comunitarias (*community colleges*). Por su parte, la supervisión de su cumplimiento corresponde a la Junta de Relaciones Laborales Públicas (*Public Employment Relations Board*, PERB), a quien la EERA confiere jurisdicción exclusiva en materia de prácticas laborales injustas (§§ 3541.3, 3541.5).

Aunque la EERA no utiliza expresamente el término “huelga”, su artículo relativo a los derechos de los empleados reconoce la facultad de estos de organizarse, afiliarse a organizaciones representativas y participar en actividades concertadas con fines de negociación colectiva y defensa de sus intereses laborales (§ 3543). En caso de huelgas ilegales o de infracciones al deber de negociar de buena fe, la PERB puede dictar medidas correctivas, incluyendo la orden de cese de la huelga, la restitución de derechos y otras acciones necesarias para remediar la práctica laboral injusta (§§ 3541.3, 3541.5).

Durante años existió incertidumbre sobre si la EERA amparaba las denominadas *unfair practice strikes* (huelgas motivadas por prácticas laborales injustas). Esta cuestión fue zanjada por un fallo relevante de la Corte Suprema de California el 2 de julio de 2025, en el caso Oakland Unified School District v. Public Employment Relations Board; Oakland Education Association.

El conflicto se originó cuando el Distrito Escolar de Oakland anunció el cierre de varias escuelas en medio de negociaciones colectivas. La Oakland Education Association (OEA), sindicato que representa a los docentes, respondió convocando un paro de un día. La OEA denunció ante la PERB que el Distrito había incumplido su obligación de negociar de buena fe, mientras que el Distrito alegó que la huelga era ilegal por haberse realizado antes de llegar a un punto muerto en la negociación (pre-impasse strike).

La PERB resolvió en dos decisiones separadas: primero, que el Distrito había violado la EERA; segundo, que la huelga de un día no constituía una práctica laboral injusta. El Distrito impugnó esta última

resolución, pero la Corte de Apelaciones confirmó la legalidad de la huelga. Finalmente, la Corte Suprema de California ratificó que la EERA no prohíbe de forma absoluta las huelgas por prácticas injustas y que estas son legítimas cuando se demuestra que el empleador provocó la huelga mediante conducta contraria al deber de negociar de buena fe. En palabras del tribunal:

> Ni el lenguaje, ni la historia, ni el propósito de la EERA, ni la jurisprudencia vigente, respaldan la prohibición de todas las huelgas por prácticas injustas. Por lo tanto, nos remitimos a las numerosas decisiones de PERB que permiten tales huelgas bajo la EERA (Corte Suprema de California, 2025:37)

Este fallo resulta clave para el análisis comparado, pues permite ver que California ha evolucionado hacia reconocer formalmente el derecho de huelga docente bajo ciertas circunstancias, algo que hasta entonces había sido objeto de incertidumbre doctrinal y jurisprudencial.

b. Sector privado

En las escuelas privadas, el derecho a huelga de los docentes se rige por las disposiciones generales del California Labor Code, en la medida en que no exista un convenio colectivo o contrato individual que limite expresamente esta facultad conforme a derecho. El artículo 923 establece la política pública del Estado de promover la negociación colectiva y proteger la libertad de asociación de los trabajadores, garantizando que puedan organizarse y designar representantes para negociar condiciones laborales sin interferencia del empleador.

El ejercicio del derecho a huelga requiere observar los procedimientos legales aplicables, tales como el cumplimiento de cláusulas contractuales vigentes y la notificación previa a la autoridad o al empleador, según corresponda (California Labor Code, §§ 923, 925). Además, las huelgas deben ser pacíficas y no implicar actos de violencia ni incumplimientos contractuales que puedan dar lugar a responsabilidad civil. El Labor Code (§ 1152) reconoce el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas con el fin de mejorar sus condiciones de empleo, lo que incluye la posibilidad de ejercer presión mediante huelga, siempre dentro del marco legal.

4.3 Equilibrio entre la huelga y la continuidad del servicio educativo

A la luz de la anterior falta de claridad de la EERA en torno a la legalidad de las huelgas y considerando el reciente desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema de California, puede concluirse que el equilibrio entre los derechos laborales y la continuidad del servicio educativo se garantiza principalmente a través de mecanismos preventivos de negociación y mediación previstos en la propia EERA. Entre ellos destaca la conciliación obligatoria antes de que se materialice un conflicto laboral (§ 3548.5), con el objetivo de evitar interrupciones en el servicio.

Asimismo, la EERA regula la conformación de las unidades de negociación, estableciendo que los docentes deben agruparse en unidades apropiadas en función de la comunidad de intereses, las prácticas establecidas y el tamaño del distrito escolar. Esta disposición busca favorecer la eficiencia

operativa del sistema sin menoscabar la adecuada representación sindical (§ 3545), contribuyendo así a un equilibrio entre la negociación colectiva y la continuidad del servicio educativo.

En el sector privado, aunque los docentes pueden ejercer su derecho a huelga, los contratos y la legislación aplicable suelen requerir avisos previos, coordinación con la administración y mantenimiento de servicios mínimos esenciales para reducir el impacto sobre los estudiantes (*California Labor Code*, arts. 923-925). De este modo, se intenta equilibrar el derecho a la protesta con la obligación de garantizar la operación mínima del establecimiento educativo y la continuidad del aprendizaje (*California Labor Code*, art. 1152).

5. Canadá (Columbia Británica)

La Constitución canadiense establece que la educación es competencia exclusiva de cada provincia o territorio (Constitution Act, 1867, art. 93). En consecuencia, a nivel federal no existe un sistema educativo unificado ni un ministerio nacional de educación (Gobierno de Canadá, 2025). Cada jurisdicción organiza su propio sistema escolar, lo que genera similitudes generales pero también diferencias en currículo, evaluación y políticas de rendición de cuentas, vinculadas a la historia, la cultura y las necesidades lingüísticas y regionales (Consejo de Ministros de Educación, s.f.). La Constitución reconoce derechos históricos a las escuelas confesionales de minorías católicas y protestantes, aunque dichas disposiciones no aplican en Quebec (artículo 93A).

Canadá cuenta con un sistema educacional mayoritariamente público, coexistiendo con redes de escuelas independientes reguladas a nivel provincial. De manera ilustrativa el presente informe aborda el caso de Columbia Británica (British Columbia), la tercera provincia más poblada del país, que combina contextos urbanos y rurales y posee un marco normativo claro sobre relaciones laborales docentes. En dicha provincia, la School Act organiza la educación pública, mientras que las escuelas privadas son reguladas por la Independent School Act (art. 1).

Según datos recientes, en el año escolar 2023-24 aproximadamente 86,4% de los estudiantes se encontraban matriculados en escuelas públicas, mientras que 13,1% asistían a escuelas privadas (Zwaagstra, M., & Shang, M. 2024). Para el año escolar 2021-22, la provincia contaba con 1.583 escuelas públicas y 371 escuelas privadas, lo que evidencia un sistema mayoritariamente público también (Province of British Columbia, 2023).

5.1 Condiciones laborales de los docentes.

En Columbia Británica, al igual que en las demás provincias y territorios de Canadá, la regulación de las condiciones laborales del personal docente varía según se trate de escuelas públicas (public schools) o independientes (independent schools).

a. Sector público

En el sector público, los docentes son contratados por los distritos o juntas escolares (school boards). La relación laboral se encuentra regulada en la School Act, que faculta a la junta para “emplear y ser

responsable de la gestión de aquellas personas que considere necesarias para el desarrollo de sus funciones [de la escuela]" (School Act, art. 15.1).

Dicha relación laboral se desarrolla en el marco de un régimen de negociación colectiva específico establecido por la Public Education Labour Relations Act (art. 3), que regula los derechos y obligaciones de las partes en el proceso de negociación.

El alcance de los convenios colectivos está determinado por lo dispuesto en esta normativa y en el apartado relativo a los Convenios Colectivos Docentes (Teachers' Collective Agreements), según el cual las condiciones de un contrato de empleo entre una junta escolar y un docente deben fijarse de acuerdo con: i) las disposiciones de la Ley de Educación y sus reglamentos; ii) las estipulaciones de los convenios colectivos que no sean incompatibles con la Ley; y iii) los términos acordados directamente entre la junta y el docente, siempre que no contradigan lo anterior (*School Act*, art. 27.1).

Determinadas materias quedan excluidas del ámbito de la negociación colectiva, como la selección y nombramiento de los docentes, los programas de estudio y los métodos pedagógicos, o la distribución de funciones de directivos y asistentes (*School Act*, art. 27.3). Asimismo, prevé que en caso de conflicto con el Código de Relaciones Laborales (*Labour Relations Code*), prevalecerá la Ley de Educación (*School Act*), aunque sin limitar los derechos de huelga o cierre patronal, sujetos siempre a las disposiciones del Código de Relaciones Laborales (School Act, art. 29).

b. Sector privado.

En el sector privado, los docentes son contratados directamente por cada establecimiento educativo, bajo la regulación de la Ley sobre Educación Independiente (*Independent School Act*) (art. 1) y la legislación laboral general, como la Ley de Normas Laborales (*Employment Standards Act*, art. 67). Estos contratos pueden variar entre contratos permanentes (*continuing contracts*), temporales (*temporary contracts)* o por reemplazo (*relief/supply contracts*).

5.2 El derecho a huelga en el sector educativo

En Canadá, el derecho a huelga de los docentes no está prohibido, sino que se reconoce dentro del marco general de la negociación colectiva, en el marco de la competencia exclusiva de las provincias en materia de educación (*Constitution Act*, art. 93).

a. Sector público

En Columbia Británica, los docentes del sistema público se rigen por la Ley de Relaciones Laborales de la Educación Pública (*Public Education Labour Relations Act*), que remite a las disposiciones del Código de Relaciones Laborales (*Labour Relations Code*) en lo relativo a la huelga (*Public Education Labour Relations Act*, art. 3).

El Código de Relaciones Laborales (*Labour Relations Code*) prohíbe a los docentes realizar cualquier acción de huelga durante la vigencia de un convenio colectivo, asegurando así la estabilidad de las relaciones laborales mientras los acuerdos contractuales están en vigor (*Labour Relations Code*, arts. 57–58).

Para que un sindicato pueda declarar o autorizar una huelga, es requisito realizar una votación formal entre los miembros del sindicato involucrado, garantizando que la decisión de interrumpir las labores educativas cuente con el respaldo mayoritario de los afiliados (*Labour Relations Code*, art. 60). Una vez aprobada la huelga, se debe notificar al empleador y a la autoridad laboral correspondiente con al menos 72 horas de anticipación, permitiendo la adopción de medidas para mitigar el impacto sobre los servicios educativos esenciales y la continuidad de las actividades escolares (*Labour Relations Code*, art. 60).

b. Sector privado

Para los docentes de escuelas privadas, el marco normativo aplicable está conformado por la Ley sobre Escuelas Independientes (*Independent School Act*), junto con la legislación laboral general de Columbia Británica, en particular la Employment Standards Act y el Labour Relations Code. De estos tres cuerpos normativos, es el Labour Relations Code el que regula el derecho a huelga, por lo que los docentes de escuelas privadas quedan sujetos a las mismas disposiciones señaladas en el párrafo anterior, siempre que la escuela a la que pertenecen esté certificada y cuente con un proceso de negociación colectiva reconocido.

5.3 Equilibrio entre la huelga y la continuidad del servicio educativo

En Columbia Británica, el Código de Relaciones Laborales (*Labour Relations Code*) faculta a la autoridad laboral a declarar determinados servicios como esenciales (*essential services*), lo que puede implicar la suspensión o limitación de la huelga cuando esta afecte gravemente a la comunidad estudiantil (*Labour Relations Code*, art. 72).

Cuando se produce un conflicto laboral tras iniciarse la negociación colectiva, el presidente de la división de mediación (*Mediation Division*) puede, de oficio o a solicitud de alguna de las partes, investigar si la disputa representa una amenaza para la salud, seguridad o bienestar de los residentes de la provincia (art. 72.1). Los resultados de esta investigación se informan al Ministerio competente, en el caso particular de las escuelas públicas, al Ministerio de Educación, el que puede ordenar a la junta escolar designar determinados servicios, instalaciones o producciones como esenciales, con el objetivo de prevenir un peligro inmediato o grave para la comunidad (art. 72.2).

Una vez emitida la orden de designación, la autoridad puede nombrar mediadores para asistir a las partes y alcanzar un acuerdo sobre la prestación de los servicios esenciales. La junta escolar debe, dentro de los 30 días siguientes al informe del mediador, formalizar la designación de los servicios esenciales, incorporando, si lo considera apropiado, las recomendaciones formuladas por el mediador (arts. 72.3 – 72.5).

El Código de Relaciones Laborales (*Labour Relations Code*) establece que mientras los servicios estén designados como esenciales, los sindicatos y los empleadores deben garantizar que se mantenga plenamente el funcionamiento de las instalaciones, producciones y servicios involucrados, sin restringir ni limitar su operación (art. 72.8). Además, cualquier huelga debe suspenderse hasta que se complete el proceso de designación de los servicios esenciales, si la orden ministerial se emite antes del inicio del conflicto, o ajustarse a la designación, si la orden se dicta durante el desarrollo de la huelga (arts. 72.6 y 72.7).

Por último, la junta escolar puede extender la designación de servicios esenciales a empleados representados por otros sindicatos no involucrados en la disputa, asegurando así que la operación de la escuela no se vea interrumpida de manera significativa (art. 73.3). Durante la vigencia de estas designaciones, las relaciones laborales se mantienen conforme a los términos del último convenio colectivo vigente, salvo las modificaciones necesarias para implementar la provisión de los servicios esenciales (art. 73.2).

Referencias

Biblioteca del Congreso Nacional (2023). Negociación colectiva de los profesionales de la educación. Elaborado por Paola Álvarez y James Wilkins.

Beamtenservice.de. (2023). Private health insurance in Germany: How it works. Disponible en: https://beamtenservice.de/private-health-insurance-germany/

Brenner, M. (2024). *Das Streikrecht: Grundsätze und Grenzen*. Disponible en: https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/streik-2024/556158/das-streikrecht-grundsaetze-und-grenzen/

Consejo de Ministros de Educación de Canadá (s.f). Over 50 years of Pan-Canadian Leadership in Education. Disponible en: https://cmec.ca/299/Education-in-Canada-An-Overview/index.html

Corte Suprema de California (2025). Oakland Unified School Dist. v. Pub. Employment Relations Bd. 7/2/25 CA1/5. Disponible en: https://courts.ca.gov/opinion/published/2025-07-02/a171007

Departamento de Educación de California (s.f) Fingertip Facts on Education in California. Disponible en: https://www.cde.ca.gov/ds/ad/ceffingertipfacts.asp

Dipl.-Päd. Uta Reimann-Höhn (s.f.). Ersatzschule und Ergänzungsschule: Unterschiede zwischen Privatschulen. Disponible en: https://bcn.cl/s3rkQU

Eduardo Caamaño y otro Negociación Colectiva y Libertad Sindical: un enfoque crítico. Editorial LegalPublishing. Santiago. 2008. Pág. 125; Mario Varas C, Libertad Sindical y Negociación Colectiva en el Sector Público, Revista laboral Chilena, Centro de Extensión Jurídica No. 138. Santiago. Jul. 2005, p. 81-90.

Estudio Jurídico Sindical (s/f) La libertad sindical de los trabajadores de la educación. Disponible en: https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=82088&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISIO

Eurydice España (2025). Organización de la enseñanza privada – España. Información sobre el sistema educativo. Disponible en: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/es/eurypedia/spain/organizacion-de-la-ensenanza-privada

Eurydice Finland (2024) Teachers and education staff. Conditions of service for teachers working in early childhood and school education. Disponible en: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/finland/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education

Eurydice Germany (2025) Teachers and education staff. . Conditions of service for teachers working in early childhood and school education. Disponible en: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurypedia/germany/conditions-service-teachers-working-early-childhood-and-school-education

European Commission/EACEA/Eurydice (2023) Germany – Teachers' salaries and allowances. Disponible en: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/countries/germany/teachers-salaries-and-allowances#tab-1

Zwaagstra, M., & Shang, M. (2024). K-12 education reform in British Columbia. Fraser Institute. Disponible en: https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/2024-11/k-12-education-reform-in-british-columbia.pdf

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW 2011). *Dürfen Lehrkräfte streiken? Fragen und Antworten zum Streikrecht* Disponible en: https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=23773&token=ad20fef6a269361bd41d594fd5bf017ce15d277d&sdownload=&n=Flugblatt_Duerfen_Lehrkraefte_streiken.pdf

GEW-Landesrechtsstelle (2019). Fragen und Antworten rund um den (Warn-) Streik: Eine Hilfestellung für Schulleiter*innen, streikende Mitglieder, Eltern und Schüler*innen. Erfurt. Disponible en: https://bcn.cl/lPgUlQ

Gobierno de Canadá (2025). Learn about education in Canada. Disponible en: https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/settle-canada/education.html

Kultusministerkonferenz (s.f.). Schulen in freier Trägerschaft. Disponible en: https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/weitere-themen/schulen-in-freier-traegerschaft.html

Linklaters LLP. (2023). *European cross-border guide to industrial strike action*. Disponible en: https://bcn.cl/HCB8Oe

Libertad y Desarrollo (2023). Derecho a huelga en la constitución: la importancia de las limitaciones. Disponible en: https://lyd.org/wp-content/uploads/2023/08/TP-1607-HUELGA.pdf

Ministerio de Educación (s/f). Servicios Locales de Educación. Disponible en https://www.ayudamineduc.cl/ficha/servicios-locales-de-educacion

Ministerio de Educación y Formación Profesional de España. (2025). Las cifras de la educación en España: Estadísticas e indicadores. Disponible en: https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/las-cifras-de-la-educacion-en-espana-estadisticas-e-indicadores-edicion-2025_185979/

Ministerio de Trabajo y Economía Social España (s. f.). Guía laboral: La negociación colectiva y los conflictos colectivos – 25.2. La huelga. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos_OCULTADOS/guia_12_25_2.htm

Podolski, T. (2018) Streikrecht für Beamte: Ihr dürft nicht. Legal Tribune Online (LTO). Disponible en: https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/2bvr173812-bverfg-streikrecht-beamte-lehrer-beamtentum

Province of British Columbia (2023). Education by the numbers. Disponible en: https://news.gov.bc.ca/factsheets/education-by-the-numbers

Staatklar (2025). Streikverbot: Warum dürfen Beamte und Beamtinnen nicht streiken? Staatklar. Disponible en: https://www.staatklar.org/artikel/warum-duerfen-beamte-nicht-streiken.html

Statistisches Bundesamt (Destatis, 2024) Zahl der allgemeinbildenden Privatschulen steigt weiter – Internationaler Tag der Bildung 2024 [Nota de prensa]. Disponible en: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_024_211.html

Statistics Canada (2022). Elementary–Secondary Education Survey, 2020/2021. Disponible en: https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/221013/dq221013a-eng.pdf?st=_FpVthAI

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. Sala de lo Contencioso-Administrativo, sobre suspensión parcial de servicios mínimos docentes en huelga educativa. Oficina de Comunicación del Consejo General del Poder Judicial, 5 de septiembre de 2025. Disponible en: https://bcn.cl/Xdd5cZ

Unión General de Trabajadores, UGT (2024). Condiciones laborales del profesorado: Horario lectivo por etapas. Disponible en: https://ugt-sp.es/wp-content/uploads/Boletin-condiciones-laborales-del-profesorado-2024.pdf

Referencias normativas

Alemania

Ley Fundamental de la República Federal Alemana (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland). Disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html

Ley de Convenios Colectivos (Tarifvertragsgesetz, TVG). Disponible en: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html

Convenio Colectivo para el Servicio Público de los Estados Alemanes (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Disponible en: https://www.tdl-online.de/tarifvertraege/tv-l

Canadá – British Columbia

Constitución de Canadá (*The Constitutions Acts 1867 to 1982*). Disponible en: https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/page-3.html#docCont

Employment Standards Act (1996). Disponible en: https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/00_96113_01

Independent School Act (1996). Disponible en: https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96216_01

Labor Relations Code (1996). Disponible en: https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96244_01

Public Education Labour Relations Act (1996). Disponible en: https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96382_01

School Act (1996). Disponible en: https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/96412_00

Chile

Constitución Política de Chile. Disponible en: https://bcn.cl/2eph2

Código del Trabajo. Disponible en: https://bcn.cl/2erv4

DFL N° 1 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley nº 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican. Disponible en: https://bcn.cl/277dc

Dictamen ORD. N°1534,2022 Dirección del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122710.html

Dictamen ORD. N°1189, 2023. Dirección del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122710.html

Ordinario Nº 2543/43, 2011. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-99401.html

Ley N° 21040, Crea el sistema de educación pública. Disponible en: https://bcn.cl/2f4ye

España

Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOE), arts. 108-116 sobre centros concertados. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

Real Decreto 2377/1985, Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos, regula el régimen económico y el pago delegado. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-26788

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015). Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15665

Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-15501

Orden 1444/2025, de 23 de abril, del Consejero de Educación, Ciencia y Universidades, por la que se establecen los servicios mínimos esenciales en los centros docentes y educativos públicos y privados sostenidos con fondos públicos de la Comunidad de Madrid, 2025. Disponible en: https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2025/04/25/BOCM-20250425-11.PDF

Decreto 59/2025, de 4 de septiembre, por el que se establecen los servicios mínimos que han de regir en huelga para el personal docente del sector de la Educación Pública de Cantabria. Disponible en: https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=424460

Estados Unidos de América

Constitución de Estados Unidos de América (1789). Disponible en: https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/constitucion/usa

California Labor Code (Código Laboral de California). Disponible en: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?tocCode=LAB

Educational Employment Relations Act (EERA). Disponible en: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayexpandedbranch.xhtml?tocCode=GOV&division=4.&title=1.&part=&chapter=10.7.&article=

California Education Code (Código de Educación de California). Disponible en: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codesTOCSelected.xhtml?tocCode=EDC

Finlandia

Ley de Contratos de Trabajo (55/2001 Työsopimuslaki). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55#chp_1__sec_1__heading

Ley de los Gobiernos Locales (410/2015 Kuntalaki). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2015/410

Ley de los funcionarios municipales (304/2003 Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2003/304

Ley de Funcionarios Públicos del Estado (750/1994 *Valtion virkamieslaki*). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1994/750

Ley de Contrato de Trabajo (55/2001 Työsopimuslaki). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55

Ley de Convenio Colectivo Municipal (669/1970 Laki kunnallisen virkaehtosopimuslaki). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saadoskokoelma/1970/669

Ley de Convenios Colectivos (Työehtosopimuslaki, 436/1946). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1946/436

Ley de mediación en los conflictos laborales (Laki työriitojen sovittelusta, 420/1962). Disponible en: https://bcn.cl/d3x0no

Ley del Convenio Colectivo de la Función Pública Estatal (Laki valtion virkaehtosopimuslaki, 664/1970). Disponible en: https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1970/664

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)