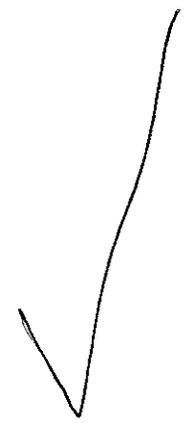




DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K: 12970(2904)2016

Jurídico



ORD.: 0414

MAT.: El sostenedor de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L.N°2 de 1998 del Ministerio de Educación se encuentra facultado para pactar extensiones horarias, con su personal docente y asistente de la educación, debiendo en todo caso dicha facultad ser ejercida conforme al principio de la buena fe objetiva consagrado dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral en el artículo 1546 del Código Civil.

ANT.: 1)Acta de comparecencia de 09.01.2017, de Nancy Valezka Arnez, Presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Educacional El Redentor Ltda.
2)Presentación de 28.12.2016 de Sindicato de la Sociedad Educacional El Redentor.

SANTIAGO, 24 ENE 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. SINDICATO DE LA SOCIEDAD EDUCACIONAL
EL REDENTOR
SAN MARTÍN N°2678
COMUNA DE MAIPÚ
valehist@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el sostenedor de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación se encuentra facultado para pactar reiteradamente en el tiempo con su personal docente y asistente de la educación extensiones horarias de trabajo equivalentes a un setenta u ochenta por ciento de la jornada de carácter permanente pactada en los respectivos contratos de duración indefinida.

Al respecto, cumplo en informar a Uds. lo siguiente:

Tratándose de los asistentes de la educación, cabe señalar que Código del Trabajo, cuerpo legal por el cual se rige dicho personal, en su inciso 2º, el artículo 5º, dispone:

" Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar, de consuno, las estipulaciones contenidas en un contrato individual o colectivo de trabajo, siempre que dichas modificaciones se refieran a materias respecto de las cuales han podido pactar libremente.

A mayor abundamiento y, en relación a la materia, cabe hacer presente que la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes; ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto dispone:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Conforme con lo señalado, cabe afirmar que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, pueden acordar modificar la carga horaria dentro de los límites legales.

Tratándose del personal docente, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 del D.F.L. N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto Docente y de las leyes que la complementan y modifican, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los docentes que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998 del Ministerio de Educación, en consulta, se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV del referido Estatuto.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente, no contempla normas sobre modificaciones de los contratos de trabajo, cabe hacerles aplicables las mismas disposiciones legales transcritas y comentadas en párrafos que anteceden

De consiguiente, teniendo presente por una parte, que las extensiones horarias por las cuales se consulta constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente en lo que a duración de la jornada de trabajo se refiere y, por otro lado, que la modificaciones de las cláusulas del contrato de trabajo resultan procedentes en la medida que concurra el acuerdo de las partes, posible es concluir que no existe inconveniente legal alguno para que el empleador convenga con sus docentes y asistentes de la educación extender la jornada de trabajo primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida, la que producirá sus efectos en los términos que las partes lo han convenido.

De esta forma, si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, como ocurre en el caso en consulta, significa que a su vencimiento el docente o el asistente de la educación quedarán afectos, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación, no existiendo limitante alguna en cuanto a las veces en que pueden pactarse dichas extensiones horarias, siempre y cuando medie acuerdo de las partes.

Por el contrario, si dicha extensión horaria fue pactada sin sujeción a plazo, debe estimarse que la misma produjo el efecto de modificar la carga horaria del trabajador por todo el período de duración del contrato de trabajo, en cuyo caso el empleador no se encontraría facultado para dejar sin efecto unilateralmente la referida extensión horaria

Ahora bien, en lo que dice relación con la posibilidad de que dichas extensiones horarias, de repetirse en el tiempo se transformen en indefinidas, cabe señalar que el inciso final del N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, contempla dos situaciones en virtud de las cuales el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, a saber: a) cuando el trabajador continua prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo y, b) la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

Considerando lo expuesto precedentemente y, teniendo presente lo señalado en cuanto a que las extensiones horarias pactadas por un tiempo determinado no son sino una modificación temporal del contrato de trabajo en cuanto a la jornada de trabajo, preciso es sostener que no constituyen un contrato de trabajo diferente, de plazo fijo, de suerte tal que, posible resulta concluir que la norma antes transcrita no resulta aplicable a dichas extensiones horarias.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N°1843/119, de 24.04.98, cuya copia se adjunta, que si bien es cierto se encuentra referido al personal docente del sector particular subvencionado resulta igualmente aplicable a los asistentes de la educación del mismo sector, por estar regidos por iguales normas al respecto.

Con todo, cabe señalar que de acuerdo con el principio de la buena fe objetiva consagrado dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral en el artículo 1546 del Código Civil, que establece que *"los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por ley pertenecen a ella"*, preciso es sostener que, si bien es cierto las partes se encuentran facultadas para pactar reiteradamente en el tiempo extensiones horarias, no lo es menos que dicho acuerdo no puede ser ejercido por el empleador con el objeto de dejar entregada a su voluntad la carga horaria del docente de un año a otro, lo que ocurrirá si la extensión horaria corresponde a más de un setenta u ochenta por ciento de la jornada de carácter permanente pactada en los respectivos contratos de duración indefinida, sin que existan antecedentes que así lo justifiquen, como sería por ejemplo el caso de un docente de aula contratado por 10 horas cronológicas como indefinidas para impartir determinada asignatura y 34 horas como extensión horaria, para cumplir

el resto de dicha asignatura más actividades curriculares no lectivas no vinculadas a la SEP o a un programa especial.

Cabe hacer presente que, en todo caso, corresponderá a los Tribunales de Justicia conocer y resolver en cada caso en particular si la extensión horaria suscrita por las partes responde efectivamente a la realidad laboral o, si por el contrario, se está pretendiendo simuladamente dejar entregada a la voluntad de la empleadora la carga horaria del trabajador de un año a otro, vulnerándose con ello la certeza que la estipulación mínima relativa a la duración de la jornada de trabajo persigue el legislador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que las partes se encuentran facultadas para pactar extensiones horarias, debiendo en todo caso dicha facultad ser ejercida conforme al principio de la buena fe objetiva consagrado dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral en el artículo 1546 del Código Civil.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SEP/BDE

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- ICT Maipú