



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K: 1135(266)2017

ORD.: 1491 /

**MAT.:** 1) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquellos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una Corporación Municipal que tengan la calidad de contratados.

2) No resulta aplicable la doctrina de la Contraloría General de la República contenida en dictamen N°85700 a los docentes de las Corporaciones a quienes se les pone término a su contrato de trabajo por vencimiento del plazo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 03.03.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Ordinario N°00242 de 03.02.2017, de Directora Regional del Trabajo, Región Metropolitana Poniente (S), recibido el 08.02.2017.  
3) Presentación de 21.12.2016 de Sr. Sebastián Contreras Calderón.

---

SANTIAGO, 04 ABR 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. SEBASTIÁN CONTRERAS CALDERÓN**  
**contreras\_sebastian@hotmail.es**

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta aplicable la doctrina de la Contraloría General de la República contenida en dictamen N°85700 a los docentes de las Corporaciones a quienes se les pone término a su contrato de trabajo por vencimiento del plazo, no obstante haber sido renovados dichos instrumentos reiteradamente en el tiempo.

Sobre el particular, cabe señalar que el referido pronunciamiento, señala que *“las reiteradas renovaciones de las contrataciones - desde la segunda renovación al menos-, generan en los servidores municipales que se desempeñan sujetos a esa modalidad, la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro. De este modo, para adoptar una determinación diversa, es menester que la autoridad municipal emita un acto administrativo que explicité los fundamentos que motiven tal decisión.”*

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

Previa respuesta a la consulta planteada, cabe señalar que este Servicio reiteradamente ha sostenido que carece de competencia para pronunciarse acerca de si un despido por la causal prevista en la letra d) del artículo 72 del Estatuto Docente, esto es vencimiento del plazo, se encuentra o no ajustado a derecho, correspondiendo dicha facultad a los tribunales del trabajo, conforme lo dispone el inciso 2º del artículo 75 del mismo cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que el artículo 25 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, dispone:

*“Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.*

*“ Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación previo concurso público de antecedentes.*

*“Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares”*

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable a los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran quienes laboran en colegios administrados por Corporaciones Municipales, cuyo es el caso en consulta, se infiere que detentan la calidad de titulares los profesionales de la educación que se han incorporado a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

En lo que respecta a la duración de tales contratos, cabe tener presente que este Servicio en Orden de Servicio N°32, de 24.12.91, señala que aún cuando el Estatuto Docente no lo establece expresamente, el contrato de trabajo de los profesionales de la educación contratados como titulares, en lo que a su duración se refiere, necesariamente debe tener el carácter de indefinido. A tal conclusión arriba teniendo presente lo dispuesto en el artículo 1º transitorio del Estatuto Docente, en el sentido que sólo los docentes que a la fecha de entrada en vigencia de la ley se encontraban afectos a un contrato indefinido, debían ser asignados a la respectiva dotación en calidad de titulares.

En efecto, el inciso 2º del artículo 1º transitorio del referido cuerpo legal prevé:

*"Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titulares. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento."*

Por su parte, la citada Orden de Servicio agrega que según el tenor del citado artículo 1º transitorio del Estatuto Docente, en relación con el artículo 25 del mismo cuerpo legal, aparece que, por el contrario, los contratados pueden encontrarse sujetos a un contrato de trabajo que, en cuanto a su duración puede ser de plazo fijo o de reemplazo de titulares.

Precisado lo anterior, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en dictámenes N°3759/169 de 27.06.94 y N°1494/87, de 02.04.98, ha resuelto que *" No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquellos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una Corporación Municipal que tengan la calidad de contratados."*

Lo anterior considerando que los servicios de un contratado, entre ellos los contratados a plazo fijo, son intrínsecamente de carácter temporal, estando su duración limitada en el tiempo, de manera tal que no resultaría procedente aplicar al respecto el efecto jurídico previsto en los incisos 1º y 4º del artículo 159 del Código del Trabajo, relativo a la transformación de los contratos de plazo fijo en contratos de duración indefinida, prolongándose en el tiempo servicios que originalmente fueron limitados en su duración por voluntad de las partes, pero no por su naturaleza propiamente tal.

Sostener lo contrario significaría, además vulnerar la carrera funcionaria, puesto que bastaría la sola voluntad de las partes para quedar sujetos a una relación laboral de duración indefinida, a través de la segunda renovación del contrato de plazo fijo, sin necesidad de llamar a concurso público.

Por tal motivo ha sido el legislador quien a través de leyes especiales y exigiendo el cumplimiento de determinados requisitos ha otorgado el beneficio de la titularidad respecto de horas a contrata que se han extendido reiteradamente en el tiempo, como la Ley N°19.648, en su nuevo texto fijado por la Ley N°20.804, publicada en el diario oficial de 31.01.2015, que concedió, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de una misma Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, al 31 de julio de 2014, se encontraban incorporados a ella en calidad de contratados y que se habían desempeñado como docentes de aula en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanales.

Lo anterior sin perjuicio de la facultad que le compete a la Dirección del Trabajo para fiscalizar y sancionar el incumplimiento de las normas laborales relativas a la forma de contratación del personal de que se trata.

Cabe agregar finalmente que revisada la normativa del Estatuto Docente, Código del Trabajo y leyes complementarias, no aparece disposición legal alguna que imponga a las Corporaciones Municipales la obligación de expresar los motivos por los cuales decide no renovar un contrato de trabajo de plazo fijo. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio mediante Ordinario N°470 de 27.01.2017, cuya copia se adjunta.

De este modo, en base a las consideraciones expuestas, preciso es sostener que no resulta aplicable la doctrina contenida en dictamen N°085700 de 28.11.2016, de la Contraloría General de la República, a los docentes de las Corporaciones a los docentes a contrata a quienes se les ha renovada reiteradamente en el tiempo sus contratos de trabajo, siendo la misma aplicable sólo a los docentes que laboran en establecimientos educacionales administrados por los Departamentos de Educación de las Municipalidades, que revisten la calidad de funcionarios públicos y no a quienes dependen de las Corporaciones Municipales que son trabajadores del sector privado, toda vez que tal circunstancia determina que el organismo encargado de interpretar y fiscalizar la normativa aplicable a ambas situaciones es distinta.

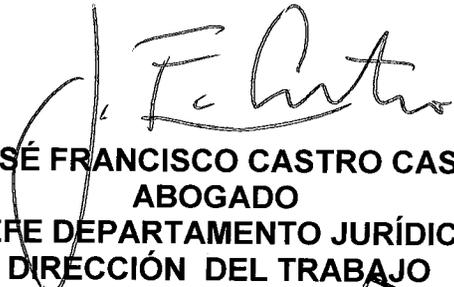
En efecto, en el primer caso, corresponde actuar a la Contraloría General de la República, en tanto que, en el segundo, a esta Dirección del Trabajo, ello en virtud de sus respectivas leyes orgánicas, que fijan el ámbito de sus competencias y atribuciones, sobre la base de la calidad pública o privada del ente empleador y no por la naturaleza jurídica de la norma que regula las relaciones laborales de este personal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

1) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquellos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una Corporación Municipal que tengan la calidad de contratados.

2) No resulta aplicable la doctrina de la Contraloría General de la República contenida en dictamen N°85700, a los docentes de las Corporaciones a quienes se les pone término a su contrato de trabajo por vencimiento del plazo.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
 ABOGADO  
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
**LBP/BDE**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Subsecretaría de Educación. División Jurídica
- Ministerio de Educación. División Jurídica.