



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 178881 (1221) 2022

Jurídico

1656

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo, poder de dirección y administración. Indemnizaciones por término de contrato, renuncia voluntaria. Turnos de patio.

RESUMEN:

1. Esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador.

2. A los docentes que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados no les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio ni a la indemnización sustitutiva del aviso previo, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por renuncia voluntaria, salvo que las partes hayan convenido algo diverso, en virtud de la autonomía de la voluntad.

3. No resulta procedente exigir al personal docente que desempeñe, durante los recreos, actividades curriculares no lectivas ni que se encargue de la disciplina de los alumnos.

ANTECEDENTES:

1) Pase N°831 de 31.08.2022, de la Jefa de Gabinete del Director del Trabajo.

2) Ordinario N°1.367/2022 de 12.08.2022, del Jefe de Gabinete Ministerial del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3) Presentación de 30.06.2022, de doña Inés Torres Saavedra.

26 SEP 2022

SANTIAGO,

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

**A: SRA. INÉS TORRES SAAVEDRA
MONEDA N°2.131, DEPARTAMENTO 1107
SANTIAGO**

Mediante presentación del antecedente 3) Ud. ha solicitado un pronunciamiento que determine que el establecimiento particular subvencionado, en el que se desempeña, debe poner término a su relación laboral pagando indemnizaciones por término de contrato, por las razones que indica.

A su vez consulta, si en caso de presentar su renuncia voluntaria como docente, correspondería el pago de algún emolumento por término de la relación laboral.

Finalmente, en su presentación sostiene que ha sido destinada, por parte de su empleador, a realizar turnos de patio.

Sobre lo consultado, con respecto al término de la relación laboral por parte del establecimiento educacional, cumple anotar, que la materia que se somete a consideración de esta Dirección incide directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador.

Conforme con la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, que emanan del derecho de dominio correspondiente. El Código del Trabajo se remite a esta facultad, en el inciso 4° de su artículo 306, al precisar que *"No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma"*.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en el Ordinario N°907, de 11.02.2016, sostiene *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Es dable agregar, que el Ordinario N°1.165, de 20.03.2013, señaló que *"(..) la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes"*.

Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es posible anotar, que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de materias cuyo ejercicio corresponde privativamente al empleador.

En lo relacionado con el pago de indemnizaciones por término de contrato en el evento que el docente renuncie voluntariamente, es posible indicar, que el inciso 1° del artículo 78 del Estatuto Docente dispone: *"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N°3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título"*.

Pues bien, en materia de término de contrato de trabajo, el Título V del Estatuto Docente no regula la renuncia voluntaria, sino solo: la desvinculación por aplicación del artículo 19 S del mismo cuerpo legal, para los establecimientos que se encuentren en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente; y aquellas causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o desahucio.

De este modo, corresponde remitirse al artículo 159 del Código del Trabajo que establece, como causal de término de la relación laboral la renuncia voluntaria del trabajador. Es menester relacionar esta norma con los artículos 163 y 162 del mismo cuerpo legal, que regulan la indemnización por años de servicio y la indemnización sustitutiva del aviso previo, respectivamente, cuando el trabajador es despedido por alguna de las causales establecidas en su artículo 161.

Por tanto, a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados no les asiste el derecho a la indemnización legal por años de servicio ni a la indemnización sustitutiva del aviso previo, cuando su contrato individual de trabajo termina por la causal del N°2 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, renuncia voluntaria (aplica criterio contenido en el Dictamen N°2.160/44 de 2.06.2007).

Lo recién concluido es sin perjuicio de que las partes pueden convenir, en virtud de la autonomía de la voluntad, de manera individual o colectiva, una indemnización por tal causal.

En lo que respecta a la realización de turnos de patio, cumple con remitir, para su conocimiento, copia del Ordinario N°681 de 05.02.2020, que concluye: "*no resulta procedente exigir al personal docente que desempeñe, durante los recreos, actividades curriculares no lectivas ni que se encargue de la disciplina de los alumnos*".

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

1. Esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de materias que inciden en la potestad de dirección y administración, cuyo ejercicio corresponde exclusivamente al empleador.

2. A los docentes que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados no les asiste el derecho a indemnización legal por años de servicio ni a la indemnización sustitutiva del aviso previo, en el evento que su contrato individual de trabajo termine por renuncia voluntaria, salvo que las partes hayan convenido algo diverso, en virtud de la autonomía de la voluntad.

3. No resulta procedente exigir al personal docente que desempeñe, durante los recreos, actividades curriculares no lectivas ni que se encargue de la disciplina de los alumnos.

Saluda atentamente a Ud.,


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




BP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes

- Control
- Gabinete Director del Trabajo
- Sr. Jefe de Gabinete Ministerial, Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Huérfanos N°1.273, Santiago)
- Incluye: Copia Ordinario N°681 de 05.02.2020, de la Dirección del Trabajo