



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 8089 (400) 2020

645 23

DICTAMEN: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina

MATERIA:

Ley N°21.176. Titularidad de las horas de extensión.

RESUMEN:

1) Las horas de extensión sobre las que se concede la titularidad, por aplicación del inciso 1° del artículo único de la Ley N° 21.176, corresponden a las servidas en calidad de contratadas al 11.10.2019.

2) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.

3) Para efectos del beneficio de la titularidad establecido en la Ley N°21.176 deben considerarse tanto las horas destinadas al desarrollo de funciones técnico-pedagógicas, como aquellas destinadas a las actividades curriculares no lectivas.

4) El empleador no puede reducir la jornada de trabajo, en aquella parte destinada para horas gremiales o de trabajo sindical, del profesional de la educación que pierde la calidad de dirigente sindical o gremial, sino que se deberá destinar la totalidad de la jornada al ejercicio de la función docente convenida en el contrato.

5) No resulta procedente fraccionar por horas el permiso sin goce de remuneraciones de los docentes que se desempeñan en el sector municipal.

6) La disposición única de la Ley N°21.176 comenzó a regir en el momento de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 11.10.2019.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°310 de 25.04.2023, de Director del Trabajo.
- 2) Correo electrónico de 08.02.2023, de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 3) Correo electrónico de 09.11.2022, de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 4) Pase N°1.095 de 09.11.2022, del Director del Trabajo.
- 5) Instrucciones de 02.02.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 6) Ordinario N°87 de 06.02.2020, de la Directora Regional del Trabajo (S) Región de Antofagasta.
- 7) Ordinario N°71/20 de 30.01.2020, del Secretario General Ejecutivo (Spl) de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta.

FUENTES:

- 1) Ley N°21.176.
- 2) Estatuto Docente, inciso 1° del artículo 40 y artículo 76.
- 3) Decreto N°453 de 1991, del Ministerio de Educación Pública, artículo 20 del N°9 y artículo 21.
- 4) Código del Trabajo, artículo 249 incisos 1°, 4° y 5°.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°s4.573/287 de 07.09.1993, 4.750/208 de 22.08.1996, 2.868/152 de 13.05.1997, 320/20 de 21.01.2004, 3.804/69 de 20.07.2016, 6.069/144 de 15.12.2017 y 2.270/19 de 05.08.2020.

SANTIAGO, 26 ABR 2023

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

**A: SRA. SECRETARIA GENERAL EJECUTIVA
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE
ANTOFAGASTA
AV. ARGENTINA N°1.595
ANTOFAGASTA**

Mediante Ordinario del antecedente 7), la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta ha realizado las siguientes consultas relativas a la

Ley N°21.176, que Otorga a los Profesionales de la Educación Titulares de una Dotación Docente la Titularidad de las Horas de Extensión en Calidad de Contrata:

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo único de la ley, ¿cuántas horas de extensión deben reconocerse en calidad de titular, si el docente ha pactado, cada año, un número diverso de horas en calidad de contratadas?

2.- Si un profesional de la educación, luego de realizarse el correspondiente anexo de contrato en que se realiza el reconocimiento de sus horas de extensión, renuncia a una parte de sus horas, ¿pueden esas horas renunciadas ser asignadas a otro docente para cubrir la necesidad educativa de los alumnos del establecimiento?

3.- Si para los efectos de la Ley N°21.176 deben considerarse aquellas horas destinadas al desarrollo de funciones técnico-pedagógicas y a las actividades curriculares no lectivas.

4.- Si un profesional de la educación obtiene la titularidad de las horas de extensión que tienen como base horas gremiales o sindicales, y luego deja de tener la calidad de dirigente gremial o sindical, ¿el empleador puede rebajar sus horas de contratación?

5.- Si es posible conceder a un docente, que adquiere la titularidad de las horas servidas a contrata, un permiso sin goce de remuneraciones por una fracción del total de las horas cronológicas de la que es titular. En la afirmativa ¿es posible reasignar esas horas a otro docente para cubrir la necesidad educativa de los alumnos del establecimiento?

6.- Desde qué momento se hace aplicable lo dispuesto en el inciso 2º del artículo único de la Ley N°21.176.

Sobre o consultado, es posible informar, que el artículo único de la Ley N°21.176 dispone:

“Concédese la titularidad de las horas de extensión horaria a contrata para los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente en calidad de titulares en un mismo Municipio, Corporación Municipal o Servicio Local de Educación y, que a la fecha de publicación de esta ley, se hayan desempeñado como docentes de aula, directivos o técnico pedagógicos durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos.

En adelante, se otorgará la titularidad de las horas de extensión a contrata para los profesionales de la educación que pertenezcan a una dotación docente en calidad de titulares en un mismo Municipio, Corporación Municipal o Servicio Local de Educación, que se hayan desempeñado como docentes de aula, directivo o técnico pedagógicos durante, a lo menos, cuatro años continuos o seis discontinuos, y posean al menos treinta horas de titularidad”.

En lo que respecta a la pregunta 1), es dable anotar, que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°2.270/19 de 05.08.2020, ha precisado que las horas de extensión sobre las que se concede la titularidad, por aplicación del inciso 1º del artículo único de la Ley N° 21.176, corresponden a las servidas en calidad de contratadas a la fecha de publicación de la citada ley, es decir, al 11.10.2019.

En lo relativo a la pregunta 2), cumple precisar, que el beneficio que concede la Ley N°21.176 opera por el solo ministerio de la ley. Al tratarse de una prerrogativa de origen legal, y no convencional, el anexo de contrato de trabajo en el que se consigna la titularidad de las horas de extensión correspondientes a cada docente importa una constancia de ese hecho, pero no un reconocimiento del mismo.

Así lo ha señalado el Dictamen N°2.270/19, ya citado, al sostener: *“Finalmente, cabe advertir, que el legislador al otorgar la titularidad de las horas de extensión solo ha exigido el cumplimiento de los requisitos que se consignan en el*

artículo único de la ley en análisis, de modo que el beneficio opera por el solo ministerio de la ley, sin necesidad de observar ninguna formalidad posterior al cumplimiento de los requisitos, como sería, por ejemplo, la de dejar constancia en el respectivo contrato de trabajo que el docente adquirió la titularidad de las horas de extensión que servía a contrata.

Lo anterior, obviamente ha de entenderse sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el empleador, de consignar por escrito en el contrato de trabajo tal circunstancia, al tenor de lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente al personal docente dependiente de alguna Corporación Municipal, de conformidad con el artículo 71 del Estatuto Docente”.

Precisado lo anterior, es dable indicar, que la renuncia a una parte de la jornada del educador se encuentra regulada en el artículo 76 del Estatuto Docente, que dispone: *“Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes. El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda del 50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.*

La renuncia parcial a la titularidad de horas, deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decretos alcaldicios o los contratos, según corresponda”.

Frente a una renuncia parcial como la que se analiza, y que opera a solicitud del docente, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha señalado, en el Dictamen N°320/20 de 21.01.2004: *“Dicha reducción, sin embargo, no puede exceder del 50% del total de su carga horaria, pudiendo el empleador, en todo caso, negar lugar a dicha renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional”.*

En lo que atañe a la pregunta 3), cabe anotar, que la Ley N°21.176 es aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula, directivos o técnico-pedagógicos, y que cumplan con los demás requisitos legales. De este modo, no resulta jurídicamente procedente excluir del beneficio a los profesionales de la educación, en razón de las funciones docentes que desarrollan.

De lo anterior se sigue, que las horas destinadas a realizar funciones técnico-pedagógicas deben considerarse para el beneficio en comento.

Por su parte, respecto de quienes ejerzan la función docente propiamente tal, esta comprende tanto la docencia de aula como las actividades curriculares no lectivas, por lo que la titularidad de las horas de extensión servidas a contrata deben incluir aquella parte de la jornada destinada a actividades curriculares no lectivas.

Así lo ha señalado la jurisprudencia administrativa de este Servicio en el Dictamen N°2.270/19 de 05.08.2020.

En cuanto a la pregunta 4), es posible indicar, que el artículo 249 del Código del Trabajo dispone, en sus incisos 1°, 4° y 5°: *“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores”.*

“El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones,

beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes”.

Sobre la norma citada, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen N°3.804/69 de 20.07.2016 ha señalado: *“De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto de que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma disposición.*

Asimismo, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular”.

Aplicando lo expuesto a la pregunta formulada, es dable indicar que, como el legislador señala expresamente que el tiempo utilizado por los directores para realizar labores sindicales se entiende trabajado para todos los efectos legales, y debe, a su vez, ser remunerado, dicho lapso forma parte de la jornada del docente.

Lo mismo ocurre en el caso de las horas gremiales. Al efecto, cumple anotar que el artículo 20 del Decreto N°453 de 1991, del Ministerio de Educación Pública - Aprueba Reglamento de la Ley N°19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación- dispone, en lo que interesa: *“Constituyen actividades curriculares no lectivas entre otras, las siguientes:*

9. Participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas, de conformidad con lo que se señala en el artículo siguiente”.

A su vez, el artículo 21 del mismo cuerpo reglamentario establece: *“Para asignar actividades curriculares no lectivas de aquellas a que se refiere el numeral 9 del artículo anterior, los empleadores deberán constatar que se trata de docentes dirigentes nacionales, regionales, provinciales y comunales o locales elegidos conforme a los estatutos de sus respectivas asociaciones gremiales.*

Para estos efectos, los Directores Regionales de estas asociaciones enviarán a los empleadores y directores de establecimientos educacionales respectivos, la nómina de quienes reúnen esas calidades, con indicación del tiempo que duren sus mandatos”.

Sobre la base de lo dispuesto en las normas citadas, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en los Dictámenes N°s4.750/208 de 22.08.1996 y 2.868/152 de 13.05.1997, ha señalado: *“De consiguiente, conforme al claro tenor literal de las normas reglamentarias antes transcritas y comentadas, preciso es sostener que los docentes que detentan la calidad de dirigentes de Asociaciones Gremiales tienen derecho a que su empleador les otorgue dentro de aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas, permiso para desempeñar las funciones propias del cargo de directores de tales asociaciones”.*

Atendido, entonces, que las horas gremiales y de trabajo sindical forman parte de la jornada del profesional de la educación, una vez que los educadores dejen de tener la calidad de dirigentes gremiales o sindicales ya no podrán destinar parte de su jornada al desempeño de aquellas, sino que deberán ocuparla íntegramente en el ejercicio de la función docente convenida con su empleador.

Acerca de la pregunta 5), cumple indicar, que el inciso 1° del artículo 40 del Estatuto Docente dispone: *“Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento. Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero. Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de post-título o post- grado, éste podrá prorrogarse, por una única vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior”*.

En cuanto al permiso por el que se consulta, esto es, el permiso sin goce de remuneraciones, es dable anotar, que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en el Dictamen N°4.573/287 de 07.09.1993, ha sostenido: *“que el permiso sin goce de remuneración es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato durante un tiempo determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos derechos y obligaciones que genera para las partes*.

Como explica el tratadista Américo Pla Rodríguez. ‘el contrato de trabajo sobrevive, lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o mejor dicho se suspenden los efectos principales para ambas partes (la obligación de prestar servicios para el trabajador, la obligación de pagar el salario para el empleador) sin que desaparezcan las restante obligaciones y efectos”.

A su vez, cumple precisar, que el período por el cual el docente puede solicitar el permiso sin goce de remuneraciones fue establecido por el legislador con tope en base a meses.

Para efectos de determinar el sentido de la expresión “mes”, de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°6.069/144 de 15.12.2017, se recurre a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales *“cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”*, agregando la segunda que *“las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”*.

Además, la doctrina de este Servicio ha sostenido invariablemente, entre otros en el pronunciamiento recién citado, que el sentido natural y obvio es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española, según el cual mes significa, entre otras acepciones *“Conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”*.

Aplicando lo expuesto a la consulta formulada es posible sostener, que el otorgamiento del permiso sin goce de remuneraciones que pueden pedir los docentes del sector municipal suspenderá la obligación del docente de prestar servicios, por el período de días consecutivos que abarque el permiso solicitado. De este modo, no resulta procedente fraccionar por horas un permiso como el que se analiza.

Sobre la pregunta 6), cumple señalar, que la disposición única de la Ley N°21.176 comenzó a regir desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 11.10.2019.

Con todo, es dable precisar, que la época en que los docentes accederán al beneficio de la titularidad de las horas de extensión servidas a contrata, en razón de lo dispuesto en el inciso 2° de la referida ley, será aquella en la que se cumplan la totalidad de los requisitos previstos en ese inciso. Así fue señalado en el Dictamen N°2.270/19 de 05.08.2020.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1) Las horas de extensión sobre las que se concede la titularidad, por aplicación del inciso 1º del artículo único de la Ley N° 21.176, corresponden a las servidas en calidad de contratadas al 11.10.2019.

2) Los profesionales de la educación incorporados a la dotación docente en calidad de titulares tienen derecho a renunciar a parte de su jornada de trabajo, manteniendo la titularidad de las restantes, no pudiendo dicha reducción exceder del 50% del total de su carga horaria, sin perjuicio de la facultad del empleador de negar lugar a la referida renuncia cuando con ella se afecte la continuidad del servicio educacional.

3) Para efectos del beneficio de la titularidad establecido en la Ley N° 21.176 deben considerarse tanto las horas destinadas al desarrollo de funciones técnico-pedagógicas, como aquellas destinadas a las actividades curriculares no lectivas.

4) El empleador no puede reducir la jornada de trabajo, en aquella parte destinada para horas gremiales o de trabajo sindical, del profesional de la educación que pierde la calidad de dirigente sindical o gremial, sino que se deberá destinar la totalidad de la jornada al ejercicio de la función docente convenida en el contrato.

5) No resulta procedente fraccionar por horas el permiso sin goce de remuneraciones de los docentes que se desempeñan en el sector municipal.

6) La disposición única de la Ley N° 21.176 comenzó a regir en el momento de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el 11.10.2019.

Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



[Handwritten initials]
NPS/GMS/KRF

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirección
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo