



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E117484(1365)2023

ORDINARIO N°: 1450 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Establecimiento Particular Pagado. Instrumento Colectivo.

RESUMEN:

1.El empleador no se encuentra facultado para exigir a los docentes de aula que desempeñan sus funciones en establecimientos particulares pagados encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores durante sus recreos.

2.El empleador no puede obligar a los docentes para que destinen parte de las "Otras Horas" en el reemplazo en las salas de clases de los profesores ausentes toda vez que dichas funciones no se encuentran comprendidas en la definición que las propias partes acordaron de lo que debía entenderse por "Otras Horas", la que excluye las horas frente a curso.

3.El artículo 10° del D.F.L N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, establece los derechos y deberes de los profesionales de la educación.

4.El empleador no se encuentra facultado para modificar de forma unilateral la duración de la jornada de trabajo semanal de los docentes pactada en sus contratos de trabajo y anexos

ANTECEDENTES:

1)Instrucciones de 17.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S)

2)Respuesta de 13.07.2023, de Corporación Scuola Italiana Vittorio Montiglio.

3)Ordinario N°869 de 23.06.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4)Presentación de 15.05.2023, de Sindicato de Trabajadores de la empresa Scuola Italiana Vittorio Montiglio.

SANTIAGO,

22 NOV 2023

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

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SCUOLA ITALIANA
VITTORIO MONTIGLIO
Sindicato.scuola.vm@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4) solicita que este Servicio se pronuncie al tenor de las materias que indica:

1. ¿Están obligados los docentes a realizar los turnos de almuerzo y recreo? De ser afirmativa la respuesta ¿bajo qué condiciones?

2. ¿Puede la Corporación obligar a los docentes a realizar reemplazos, con cargo a las denominadas "otras horas"? De ser negativa la respuesta, ¿cómo deben ser remunerados y regulados los reemplazos?

3. Las trabajadoras de preescolar, Educadoras de Párvulos tienen una ley especial que rija sus funciones y derechos?

4. ¿Puede el empleador unilateralmente rebajar la carga horaria quitando las "otras horas" por no estar dispuesto el trabajador a realizar los reemplazos en dichas horas?

Señala que en el contrato colectivo vigente se acordó definir determinados conceptos con el objeto de poder hacer referencia a ellos sin la necesidad de tener que definirlos en cada oportunidad. Así, en la cláusula tercera, número 6.5, se define el término "Otras Horas" como: Son horas pedagógicas de 45 min y corresponde al tiempo dedicado a cualquier otra actividad extraescolar que no sean horas frente a curso ni permanencia ni de reuniones.

Agrega que con ocasión de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, se efectuaron modificaciones en las funciones de los trabajadores provocando en algunos casos una sobrecarga de trabajo lo que derivó en que presentaran patologías, las que, su vez, dieron origen a la presentación de licencias médicas.

Añade que el problema se generó cuando el empleador comenzó a exigir a los trabajadores el reemplazo de los docentes fundado en la interpretación que hacían del término "Otras Horas" en el sentido que estas tenían esos fines y además eran remuneradas.

Precisa que el conflicto no está en el hecho de hacer o no el reemplazo del docente sino en la exigencia del mismo por parte del empleador, puesto que el

docente destina esas "Otras Horas" a la ejecución de las tareas propias del ejercicio de su función y el hecho de asumir el reemplazo de otro docente en aula no le exime de su obligación de dar cumplimiento a sus restantes labores, lo que, en ocasiones, les genera atrasos en su planificación semanal y mensual.

Agrega que el empleador exige a los docentes realizar los denominados "turnos de almuerzo" o "turnos de recreo" en los que encomienda a los docentes el cuidado de los alumnos durante dichas, exigencia cuya legalidad les merece dudas, si procede o no su pago y si pueden entenderse incluidas dentro de las funciones de los docentes.

Finalmente, señalan que el empleador les manifestó que aquellos docentes que se nieguen a realizar los reemplazos o turnos verán disminuida su carga horaria puesto que se les descontarán esas "Otras horas", hecho que implicará una disminución de sus remuneraciones, lo que estiman improcedente puesto que esas "Otras horas" forman parte de sus horas contratadas y no pueden ser modificadas por la sola voluntad del empleador más cuando se está intentando dar a estas horas un uso diferente del acordado por la partes, lo que correspondería a la asignación de nuevas funciones puesto que el reemplazo del docente se realiza a cursos o en materias que no forman parte de las funciones del trabajador.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado a la Corporación Scuola Italiana "VITTORIO MONTIGLIO" mediante Ordinario del antecedente 3) el que fue respondido en los siguientes términos;

La competencia para interpretar y fiscalizar las cláusulas de un contrato o convenio colectivo corresponde a los Tribunales de Justicia y no a la autoridad administrativa.

La nomenclatura acordada en el contrato colectivo debe ser leída conforme a la naturaleza jurídica de las definiciones legales de las horas que rigen a los establecimientos educacionales, las que se encuentran reguladas en el Estatuto Docente y en su Reglamento.

Por una decisión interna todos los empleados deben tener un número de horas contratadas de 45 horas pedagógicas (45 minutos) salvo que por mutuo acuerdo se convenga una jornada de trabajo menor, lo anterior con el propósito que el docente destine el 100% de su esfuerzo a la Corporación y no tengo que buscar otros empleos.

Señala que las "Otras Horas" se consideran dentro del total de las horas contratadas por los docentes, por lo tanto, son remuneradas y su número se define en cada contrato de trabajo o anexo, dependiendo si es un docente antiguo o uno nuevo; en el primer caso, es decir, el que tiene una carga horaria ya definida estas corresponden al número de horas necesarias para que el docente mantenga las 45 horas contratadas. Ello permite amortiguar las alzas o bajas en el número de horas frente a curso de un año a otro, por ejemplo, en los casos en que se contratan más profesores; en el segundo, corresponde al número de horas necesario para que el docente tenga 45 horas contratadas.

Agrega estar en conversaciones con el Sindicato para acordar y dejar por escrito en el convenio en qué casos se puede dar uso a estas "Otras Horas" para ocuparlas en los reemplazos y que no es efectivo que a los trabajadores se les haya solicitado firmar los anexos para así imponer su postura frente al uso de las "Otras Horas".

Seguidamente respecto de la pregunta 1), señala que los turnos de recreo y de almuerzo son actividades curriculares no lectivas, que forman parte del periodo en que el docente está remunerado salvo el período de colación y que los dictámenes vigentes sobre la vigilancia en los recreos se ajustan a las respuestas que la Dirección del Trabajo ha dado a los establecimientos particulares subvencionados, pronunciamientos que no consideran lo dispuesto en el artículo 403 Bis del Código Penal (deber de cuidado) y que de sostenerse que los docentes no pueden cuidar a los alumnos durante los recreos se estaría induciendo al incumplimiento de esta obligación.

Respecto de la pregunta 2), señala que para efectos de poder gestionar la institución necesitan saber de antemano las eventuales horas de reemplazo que cada docente puede tener a la semana y en qué parte de su horario podrían ser asignadas y que las "Otras Horas" son aquellas horas que no corresponden expresamente a la docencia de aula y que perfectamente pueden ser destinadas para reemplazo de docentes según el valor que individualmente tengan acordado con el trabajador, toda vez que se trata de horas que están remuneradas, por lo que debiesen ser de plena disposición del empleador.

Respecto de la pregunta 3), expresan que fue mal formulada puesto que existen normas de rango inferior a la ley que son plenamente aplicables a las educadoras de párvulos y trabajadoras parvularias como a los docentes de acuerdo a lo dispuesto en los Decretos Nros. 315 y 170, ambos del Ministerio de Educación.

Respecto de la pregunta 4), señalan cada año hacen el cálculo de la carga horaria de cada uno de los docentes, carga que depende de la necesidad del plan de estudios, cantidad de alumnos, número de cursos por nivel, por ello, de no poder contar con esas "Otras Horas" no sirve de nada tenerlas y debiesen ser eliminadas.

Agrega que si el docente no está de acuerdo con tener una carga horaria menor lo que procede es el despido

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, cabe señalar que el ámbito de aplicación de las normas establecidas en el D.F.L. N° 1, de 1996, "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican", se encuentra definido en su artículo 1º, cuyo texto se reproduce:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley

Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley Nº 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.”

Luego, el artículo 3º del mismo cuerpo legal, establece:

“Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1º, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley.”

Seguidamente, el artículo 78 inciso 1º del mismo texto legal, 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 Nº 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.”

De las disposiciones legales transcritas se desprende que el Estatuto Docente se aplica a los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales que la propia norma señala, entre los cuales, se incluye a los establecimientos particulares pagados.

Asimismo, se infiere que el Estatuto Docente regula, entre otras materias, los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales de la educación señalados en el artículo 1º y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de dicha ley, sin embargo, por expreso mandato del legislador excluye a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados de la aplicación de las normas contenidas en el inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, de los artículos 80, 81 y 84 y del inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley, preceptos que se refieren al carácter resolutivo de los Consejos de Profesores, a los contratos de plazo fijo, de reemplazo, contrato residual y contrato para actividades extraordinarias, jornada de trabajo y feriado, reglamento interno, sin perjuicio de la obligación de confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que regula el Código del Trabajo, cuando sea procedente.

De esta forma, los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares pagados se rigen por las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente salvo respecto de aquellas materias excluidas expresamente, caso en el que se aplican supletoriamente las normas del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, se procede a responder las preguntas formuladas por la organización sindical.

1. Con relación a la pregunta número 1) cabe señalar que ni el Estatuto Docente ni el Decreto N°453 establece una definición del término "recreo".

La jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros en los dictámenes Nros. 3628/216 de 22.07.1993, 3457/184 de 02.06.1995, 395/12 de 23.01.2003, sostiene que:

"(...) que el legislador al utilizar en la norma en comento la expresión "recreo" ha querido referirse precisamente a una medida de tiempo, dentro de la jornada de trabajo del docente, destinada a su esparcimiento y relajación.

De ello se sigue que el referido período no puede destinarse a la realización de actividades, que como las curriculares no lectivas, o el cuidado de la disciplina, no importen un alivio efectivo al trabajo"

Ahora bien, tratándose de los establecimientos particulares pagados, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el Dictamen N°6069/144 de 15.12.2017, sostiene:

"Al respecto, cabe precisar que, independientemente de que a los docentes de que se trata no les sea aplicable el artículo 80 del Estatuto Docente y que puedan tener convenido en sus contratos solo horas de aula, los planes y programas de estudio sean estos los del Ministerio de Educación o los propios aprobados por las respectivas Secretarías Ministeriales de Educación, contemplan para los colegios particulares pagados, al igual que para los demás sectores educacionales, la obligación de establecer recreos después de cada hora de clases, pudiendo los mismos acumularse para los efectos de conformar el horario diario de clases.

Sobre el particular, la doctrina ha sostenido invariablemente que el sentido natural y obvio es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española, según el cual "recreo" significa "acción de recreación diversión, para alivio del trabajo", concepto que permite sostener que la expresión "recreos", se refiere a una medida de tiempo, destinada al esparcimiento y relajación, señalando la doctrina de este Servicio, entre otros en Dictamen N°3628/216 de 22.07.93, referido al sector particular subvencionado, que dicho descanso le asiste tanto al educando como al educador.

En efecto, desde la perspectiva del docente de aula dicho descanso resulta necesario atendido el desgaste emocional, físico e intelectual que la exposición personal en forma continua y sistemática en la sala de clases le ocasiona al mismo. En efecto en la realización de tal exposición el profesional debe generar emociones positivas, prestar atención a la materia que explica, la metodología, el vocabulario y los gestos que utiliza, el tono de voz que emplea, la disciplina del grupo y la buena relación con ellos, el aprendizaje de cada alumno en particular y su motivación.

No dar dicho recreo implicaría, entonces, vulnerar la norma prevista en el artículo 8° bis del Estatuto Docente y letra c) del inciso 1° del artículo 10 del D.F.L. N°2 de 2016 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 con las normas no derogadas del D.F.L. N°1, de 2015, que establecen el derecho de los trabajadores a que se respete su integridad física, psicológica y moral.

Cabe agregar, asimismo, que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, es obligación del empleador tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

El referido pronunciamiento concluye que:

“(…) si al distribuir la jornada de trabajo del docente de aula, conforme a los planes y programas de estudio del respectivo establecimiento educacional, se establecen periodos destinados a recreos, luego de las horas de clases, preciso es sostener que dichos espacios de tiempo deben ser destinados al descanso, no solo del educando sino también del educador, como un derecho mínimo irrenunciable para éste último, no pudiendo el empleador obligarlos a realizar actividades curriculares no lectivas o encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores.”

De esta forma, no resulta procedente que el empleador exija a los docentes de aula que laboran en establecimientos particulares pagados encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores durante sus recreos.

2. Con relación a la pregunta número 2), las partes acordaron en el contrato colectivo vigente de fecha 20.11.2020, cláusula tercera, denominada “Definiciones”, lo siguiente:

“6. Hora de Trabajo: Se entenderá que todos los trabajadores, según lo pide el código del trabajo, estarán contratados por un número de horas cronológicas (de 60 minutos) que en el caso de los docentes y para fines de organización del esquema de trabajo, se clasifican en:

6.1. Docencia de aula (Horas frente a curso): La acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula podrá tener una duración de hasta 45 minutos.

6.2. Actividades curriculares no lectivas: Aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades co-programáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación a las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

La hora no lectiva tiene una duración de 45 minutos.

6.3. Horas de reuniones: 5 horas pedagógicas de 45 min (3 para reuniones de departamento y 2 para consejos y reuniones del ciclo respectivo).

6.4. Horas de permanencia: Son horas pedagógicas de 45 min y corresponde al tiempo dedicado por cada docente para la planificación de sus clases, producción de material pedagógico, revisión de tareas y pruebas, además de la planificación por nivel (PL en conjunto con profesores del mismo nivel). Se calcula como el 40% de las horas frente a curso.

“6.5. Otras Horas: Son horas pedagógicas de 45 min y corresponde al tiempo dedicado a cualquier otra actividad extraescolar que no sean horas frente a curso, ni permanencia ni de reuniones.”

De la estipulación transcrita se infiere que las partes al definir el concepto de “Otras Horas” acordaron que estas corresponden a aquellas horas destinadas a cualquier otra actividad extraescolar, término que excluye tanto las horas de docencia de aula, esto es, las horas frente a curso como también las horas de permanencia y aquellas asignadas a reuniones, términos cuya extensión se encuentran definidos en la propia cláusula tercera.

Para resolver la consulta planteada, se hace necesario determinar el sentido y alcance de la citada estipulación, para lo cual se debe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se hallan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil. Así, el primero de ellos dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en el Ordinario N°6456 de 20.12.2018 al señalar que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es la intención que tuvieron las partes al pactar la respectiva estipulación.

En el caso expuesto, es posible sostener que la intención de las partes al convenir en la cláusula tercera una definición de lo que debe entenderse por “Otras Horas”, “Horas de Permanencia”, “Horas de Reuniones”, Docencia de aula (Horas frente al curso) fue expresar de forma única y precisa un término, para así circunscribir su contenido a dicho concepto y evitar otras interpretaciones.

Así, al excluir del término “Otras Horas” las horas de docencia de aula (frente al curso) se entiende que el docente no se encuentra obligado a desarrollar docencia de aula, y como consecuencia de ello, tampoco a reemplazar a los profesores ausentes de las salas de clase impartiendo clases.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, en el Ordinario N° 5533 de 17.11.2017, al señalar que:

“El artículo 79 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, en su letra a), dispone:

"Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

"a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan".

Por su parte, el numerando 3º del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el artículo 78 del mismo cuerpo legal, señala:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones.

3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias."

Del análisis de las disposiciones legales transcritas se infiere que, tratándose de los docentes del sector particular, entre los cuales se encuentran los particulares pagados, cuyo es el caso en consulta, las partes tienen la obligación de estipular en el contrato de trabajo la descripción de las labores encomendadas.

Ahora bien, considerando que el contrato de trabajo es una convención, según se establece en el artículo 7º del Código del Trabajo, lo que significa que la relación laboral nace a la vida del derecho por la concurrencia de la voluntad de las partes, esto es, del empleador y del trabajador, posible es concluir que las estipulaciones contenidas en el mismo, entre las cuales se encuentra la especificación de las labores convenidas, no pueden ser modificadas sino por el mutuo acuerdo de las partes.

Confirma lo expuesto, la norma del inciso 3º del artículo 5º del mismo cuerpo legal, conforme al cual los contratos individuales y colectivos de trabajo pueden ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes han podido convenir libremente y lo dispuesto en el artículo 1545, del Código Civil que establece que "todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Así, el referido pronunciamiento concluye:

" (...) que tratándose de los colegios particulares pagados, la empleadora, no se encuentra facultada para obligar a los docentes a que asuman el reemplazo de profesores ausentes en las salas de clases, si tal función no la tienen convenida de manera expresa o tácita en sus contratos de trabajo."

De esta forma, el empleador no puede obligar a los docentes para que destinen parte de las "Otras Horas" en el reemplazo en las salas de clases de los profesores ausentes toda vez que dichas funciones no se encuentran comprendidas en la definición que las propias partes acordaron de lo que debía entenderse "Otras Horas", la que excluye las horas frente a curso.

3. Con relación a la pregunta número 3) cabe señalar que los derechos y deberes de las educadoras de párvulos se encuentran establecidos en el D.F.L. N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, "Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°20.370 con las Normas No Derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2005", cuyo artículo 1°, dispone:

"La presente ley regula los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa; fija los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de educación parvularia, básica y media; regula el deber del Estado de velar por su cumplimiento, y establece los requisitos y el proceso para el reconocimiento oficial de los establecimientos e instituciones educacionales de todo nivel, con el objetivo de tener un sistema educativo caracterizado por la equidad y calidad de su servicio."

Por su parte, el artículo 10° del referido cuerpo legal, establece que sin perjuicio de los derechos y deberes que establecen las leyes y reglamentos, los integrantes de la comunidad educativa, entre ellos, los profesionales de la educación gozarán de los derechos y estarán sujetos a los deberes que en él se indican.

4. Con relación a la pregunta número 4) cabe señalar que las "Otras Horas" forman parte del total de las horas contratadas por el docente, esto es, forman parte de la jornada de trabajo semanal del docente, por tanto, cualquier modificación a su respecto, debe ser acordada de común acuerdo entre las partes.

Si bien los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares pagados no se rigen por lo dispuesto en el artículo 80 del Estatuto Docente, precepto que establece la duración máxima de la jornada ordinaria semanal de trabajo como tampoco el máximo de horas que, dentro de su jornada de trabajo, deben destinar a docencia de aula, ello no los excluye de pactar la duración semanal y diaria de la jornada, toda vez que, por remisión del artículo 78 inciso 1° del Estatuto Docente, se aplican de forma supletoria las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, que regulan las menciones mínimas que debe contener un contrato de trabajo como también la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal.

De esta forma, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo las modificaciones que se pretendan incorporar a su contenido deben ser acordadas de común acuerdo entre las partes de la relación laboral, debiendo existir certeza sobre las condiciones de trabajo pactadas, conforme lo establecen los artículos 5° inciso 3° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, que se reproducen:

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

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

De lo expuesto se desprende que el empleador no se encuentra facultado para modificar de forma unilateral la duración de la jornada de trabajo semanal de los docentes pactada en sus contratos de trabajo y anexos, lo que no obsta que las partes modifiquen la carga horaria de común acuerdo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que:

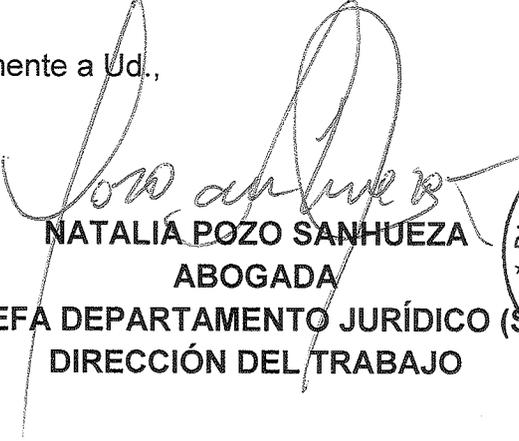
1. El empleador no se encuentra facultado para exigir a los docentes de aula que desempeñan sus funciones en establecimientos particulares pagados encargarse de la disciplina de los alumnos en los patios y en los comedores durante sus recreos.

2. El empleador no puede obligar a los docentes para que destinen parte de las "Otras Horas" en el reemplazo en las salas de clases de los profesores ausentes toda vez que dichas funciones no se encuentran comprendidas en la definición que las propias partes acordaron de lo que debía entenderse por "Otras Horas", la que excluye las horas frente a curso.

3. El artículo 10° del D.F.L N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, establece los derechos y deberes de los profesionales de la educación.

4. El empleador no se encuentra facultado para modificar de forma unilateral la duración de la jornada de trabajo semanal de los docentes pactada en sus contratos de trabajo y anexos.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/CAS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Corporación Scuola Italiana Vittorio Montiglio. (Avda. Las Flores N°12707, Las Condes)
-