



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E163959(1074)2022

ORDINARIO N°: 05 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Extensión horaria. Establecimiento Particular Subvencionado regido por el D.F.L. N°2, de 1998, del Ministerio de Educación. Pacto reiterado.

RESUMEN:

1. La extensión horaria constituye una modificación del contrato de trabajo, en lo referido a la duración de la jornada de trabajo, por tanto, se requiere la voluntad de ambas partes contratantes, la que puede manifestarse de forma expresa o tácita.

2. La extensión horaria no constituye un contrato de plazo fijo, sino que una modificación del contrato de trabajo, en particular, de la duración de la jornada de trabajo, por ende, no corresponde aplicar las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.

3. Este Servicio carece de competencia para determinar si la extensión horaria que excede el sesenta o el ochenta por ciento de la jornada de trabajo permanente del docente, obedece a la realidad laboral o lo que se pretende simuladamente es que el empleador determine la carga horaria del docente año tras año, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.12.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
- 2) Respuesta de 19.10.2022, de Corporación Educacional BC.
- 3) Ordinario N°1710 de 03.10.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 22.07.2022, de Directiva de Sindicato Lincoln College La Florida.

SANTIAGO,

05 FNE 2024

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

**A: DIRECTIVA DE SINDICATO LINCOLN COLLEGE LA FLORIDA
sindicato lincolnlaflorida@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4) solicita un pronunciamiento que clarifique el número de horas de extensión que los profesionales de la educación pueden pactar con el empleador y la extensión de las mismas.

Señala que en el establecimiento educacional existen varios docentes cuyas horas de extensión superan el número de horas pactadas en sus contratos individuales de trabajo. A modo de ejemplo cita el caso de un docente contratado el año 2002 por 21 horas para desempeñar funciones en aula, luego el año 2018 se aumentó su carga horaria vía extensión con 23 horas, quedando con un total 44 horas de contrato. Agrega que desde el año 2018 dichas horas de extensión se han mantenido estables y se utilizan para realizar clases y labores de coordinación.

Asimismo, cita el caso de otro docente contratado el año 2016 por 13 horas, a quien el año 2017 se le aumentó su carga horaria vía extensión de horas con 30 horas de extensión, totalizando 43 horas de contrato. Al igual que en el caso anterior las 30 horas de extensión se han mantenido estables y también se destinan a funciones de aula y coordinación.

En cumplimiento del principio de contrariedad de los interesados, se confirió traslado al empleador mediante Ordinario N°1710 de 03.10.2022, quien respondió en los siguientes términos:

La extensión horaria de contrato de trabajo firmada año a año por los docentes en sus contratos individuales de trabajo corresponde a un acuerdo entre el empleador y el trabajador, en el que libremente acuerdan que durante un periodo determinado ampliaran su jornada de trabajo, acuerdo que se encuentra respaldado por el artículo 5 inciso 3° del Código del Trabajo, que recoge el principio de autonomía de la voluntad.

Agrega que la extensión horaria constituye una modificación del contrato de trabajo en lo relativo a la duración de la jornada de trabajo, modificación que debe constar en el reverso del contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

La referida extensión no da origen a un contrato adicional, sino que importa la modificación del contrato único existente entre las partes. Las modificaciones producen los efectos en los términos que las partes los hubiesen acordado de forma que, si pactaron un plazo de duración, ello implica que al vencimiento el docente quedará afecto a la jornada de trabajo inicialmente convenida, esto es, a la que ejercía antes de la modificación.

Funda su respuesta en la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en los dictámenes Nros.1444/65 de 06.04.2004, y 2920/54 de 21.07.2011.

Cita sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo en causa RIT 0-1620-2019 por el que un docente demandó a su ex empleador por haber incumplido el contrato de trabajo al pretender rebajar la carga horaria que este había mantenido los últimos tres años.

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

El D.F. L N° 1, de 1996, que “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”, en su artículo 78°, establece:

“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.

Lo señalado en el inciso anterior será aplicable aun cuando los establecimientos educacionales particulares subvencionados de acuerdo al decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, y aquellos establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, tengan profesionales de la educación sujetos a lo prescrito en el Título III del este cuerpo legal, por lo que en todo caso continuarán rigiéndose por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.”

De la norma legal transcrita se desprende que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores del sector particular son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título V del mismo texto legal.

Ahora bien, considerando que el Estatuto Docente no contiene normas que regulen la modificación de la duración de la jornada de trabajo de los docentes, se debe recurrir a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

En tal sentido, el artículo 10 N°5 del citado Código, dispone:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5) duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;”

A su vez, el artículo 5° inciso 3°, del referido cuerpo legal, prescribe:

“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.”

De los preceptos legales transcritos se desprende que la duración y distribución de la jornada de trabajo no puede ser modificada unilateralmente, sino que requiere el consentimiento mutuo de las partes contratantes.

Lo anterior se ve corroborado por lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, cuyo texto se reproduce:

“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 la norma legal citada se infiere que las cláusulas de todo contrato de trabajo legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

De lo expuesto se concluye que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar la carga horaria de trabajo pactada primitivamente con la única limitación que se respeten los máximos legales de la jornada ordinaria de trabajo.

En efecto, las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo en lo referido a las cláusulas de duración de la jornada de trabajo, debiendo para ello concurrir la voluntad de las partes.

En ese contexto, las extensiones horarias producirán sus efectos en los términos que las partes lo hayan convenido de forma que, si estas han sido circunscritas a un plazo determinado, ello significa que, al vencimiento del mismo, el docente quedará afecto nuevamente a la jornada laboral convenida antes de la modificación, no existiendo un límite a la cantidad de veces que se pueden pactar las extensiones horarias, siempre que se cuente con el acuerdo de las partes.

Ahora bien, si la extensión horaria fue pactada sin establecer un plazo de vigencia, debe entenderse que ese acuerdo produce el efecto de modificar la carga horaria del trabajador por todo el período de duración del contrato de trabajo.

En el mismo orden de ideas, respecto de la posibilidad de que dichas extensiones horarias, de repetirse en el tiempo se transformen en indefinidas, cabe señalar que las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en un contrato de duración indefinida, establecidas en el artículo 159 N°4, inciso final del Código del Trabajo, precepto que establece que el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando el trabajador continua prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo y en el caso de la segunda renovación de un contrato de plazo fijo, no resultan aplicables a la extensión horaria toda vez que esta última constituye una modificación temporal del contrato de trabajo en lo referido a la duración de la jornada de trabajo y no un contrato de trabajo diferente, de plazo fijo.

En tal sentido se ha pronunciado la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en los dictámenes Nros. N°1843/119 de 24.04.1998 y 2920/54 de 21.07.2011 y Ordinarios Nros. 3212 de 16.06.2016, y 4002 de 31.07.2018.

Seguidamente, con respecto al número de horas y de años en que las partes pueden pactar una extensión horaria, cabe señalar que ello dependerá del acuerdo que alcancen las partes sobre la necesidad de mantener dicha extensión.

Sin perjuicio de lo expuesto, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida en el Ordinario N°414 de 24.01.2017, lo siguiente:

"(...) 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."

Precisa el citado pronunciamiento, que:

"(...) 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."

De esta forma, si se observa que el acuerdo sobre extensión horaria pactado anualmente excede el sesenta o el ochenta por ciento de la jornada de trabajo permanente del docente sin que existan antecedentes que lo justifiquen como sería el caso de uno de los docentes que describe en su presentación, lo que corresponde es poner en conocimiento de los Tribunales de Justicia dicha materia de forma que este último determine si la extensión horaria obedece a la realidad laboral o lo que se pretende simuladamente es que el empleador determine la carga horaria de ese docente, año tras año, lo que atenta contra el principio de certeza que debe imperar en todo contrato de trabajo, cuyo objetivo es que el trabajador conozca las condiciones de su contratación, entre ellos, el de la duración de la jornada de trabajo.

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

1. La extensión horaria constituye una modificación del contrato de trabajo, en lo referido a la duración de la jornada de trabajo, por tanto, se requiere la voluntad de ambas partes contratantes, la que puede manifestarse de forma expresa o tácita.

2. La extensión horaria no constituye un contrato de plazo fijo, sino que una modificación del contrato de trabajo, en particular, de la duración de la jornada de trabajo, por ende, no corresponde aplicar las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.

3. Este Servicio carece de competencia para determinar si la extensión horaria que excede el sesenta o el ochenta por ciento de la jornada de trabajo permanente del docente, obedece a la realidad laboral o lo que se pretende simuladamente es que el empleador determine la carga horaria del docente año tras año, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.




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




GMS/CAS
Distribución
Jurídico
Partes

Corporación Educacional BC (Avenida La Florida N°9688, Comuna de La Florida)