

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 7391(506)/95
E. 21758(1365)/95 ✓

8181

335

ORD. Nº _____/_____/_____

- MAT.:**
- 1) El empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen periodos de inactividad laboral.
 - 2) Los periodos de inactividad a que se refiere el punto anterior no constituyen jornada de trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
 - 3) Constituye jornada extraordinaria de trabajo el tiempo que los docentes ocupan en desarrollar actividades de atención de apoderados, si con él se excede la jornada ordinaria legal o la pactada en sus respectivos contratos de trabajo, si fuere menor.
 - 4) El trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes, esto es trabajador y empleador, así lo acordaren expresa o tácitamente.

ANT.: Presentaciones de 20.04.95 y 20.-11.95 de la Federación de Trabajadores de la Educación Particular y Particular Subvencionado de la Región del Bío Bío.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 30 inciso 3º, 22, 30 y 31, incisos 1º y 2º; Ley 19.070, artículo 53.

CONCORDANCIAS:

Ords. Nros. 7302/342, de 12.12.94; 661/53, de 12.02.93 y 129/15, de 19.01.87.

SANTIAGO, 19 07 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES
DE LA EDUCACION PARTICULAR Y PARTICULAR SUBVENCIONADOS
REGION DEL BIO-BIO
LOS CEREZOS Nº 3916
VILLA SAN MARTIN
TALCAHUANO/

Mediante presentaciones del antecedente se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1) Si el empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen periodos de inactividad laboral como, asimismo, si los referidos periodos constituyen jornada de trabajo.

2) Si el tiempo empleado por el personal docente en actividades de atención de apoderados fuera de su jornada ordinaria de trabajo debe considerarse como jornada extraordinaria.

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

En relación con la consulta signada con este número, el artículo 3º del Código del Trabajo en su inciso 3º, dispone:

" Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales, benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico;

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Ahora bien, cabe considerar que de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

De ello se sigue que 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, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo:

" No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma".

Precisado lo anterior y en cuanto a los distintos aspectos del trabajo por los que debe velar el empleador y específicamente, en el caso en análisis, en lo que dice relación con el técnico, ello implica, entre otras circunstancias determinar los medios a través de los cuales se va a cumplir el proyecto educativo del establecimiento de acuerdo con los planes y programas de estudio establecidos por el Ministerio de Educación en virtud de las facultades que les son propias para el desarrollo y proyección de la educación.

De consiguiente, en la especie, y a la luz de lo expuesto, posible es concluir que la programación de las actividades docentes de un establecimiento educacional y, en especial, el confeccionar los horarios de clases para el cumplimiento de la función educativa en el mismo se encuentra comprendida dentro de las atribuciones del empleador de organizar y dirigir el trabajo desde un punto de vista técnico, de suerte tal que los períodos de inactividad del docente, que se producen entre las horas que comprende la respectiva jornada de trabajo, como consecuencia del ejercicio de tales atribuciones, no constituyen jornada de trabajo, salvo que durante ellos éste labore efectivamente o se encuentre a disposición del empleador, en los términos del artículo 22 del Código del Trabajo, lo que deberá determinarse en cada caso en particular.

El citado artículo 22, prescribe:

Sobre el particular, cabe tener presente que el artículo 22 del Código del Trabajo, prescribe:

" Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

" Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

2) En lo que concierne a la presente consulta, se hace necesario señalar, previamente, que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 53 de

la ley Nº 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, en su texto fijado por la ley Nº 19.410, los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular se rigen por las normas del Estatuto Docente y, supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En efecto, el citado artículo 53 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 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".

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no contempla disposición legal alguna que consigne el concepto de jornada de trabajo se hace necesario, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, recurrir a las normas que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo, en especial a los artículos 30 y siguientes.

En efecto, el artículo 30 del referido Código, dispone:

" Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor".

Del precepto transcrito se infiere que constituye jornada extraordinaria de trabajo toda aquella que se labore en exceso sobre la jornada máxima legal o sobre la pactada en el contrato si esta última fuere menor.

Ahora bien, aplicando la norma transcrita y comentada precedentemente, a la especie, es posible afirmar que el tiempo que los docentes emplean en desarrollar actividades de atención de apoderados constituye sobretiempo y debe remunerarse como tal en el evento de que con él se exceda la jornada legal o la convenida en los respectivos contratos de trabajo, si fuere menor.

En relación con lo anterior, cabe tener presente, en todo caso, que el trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes contratantes, esto es trabajador y empleador así lo pactaren expresamente, en el contrato de trabajo o en un acto posterior, o tácitamente, en los términos y condiciones previstas en los incisos 1º y 2º del artículo 31 del Código del Trabajo que, dispone:

" Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior".

" No obstante la falta de pacto es-
" crito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en
" exceso de jornada pactada, con conocimiento del empleador".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

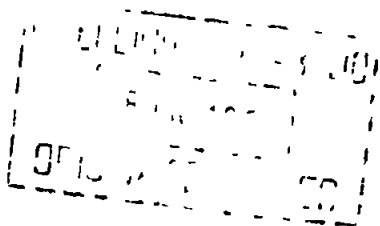
1) El empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen periodos de inactividad laboral.

2) Los periodos de inactividad a que se refiere el punto anterior no constituyen jornada de trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

3) Constituye jornada extraordinaria de trabajo el tiempo que los docentes ocupan en desarrollar actividades de atención de apoderados, si con él se excede la jornada ordinaria legal o la pactada en sus respectivos contratos de trabajo, si fuere menor.

4) El trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes, esto es trabajador y empleador, así lo acordaren expresa o tácitamente.

Saluda a Uds.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

IVS/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones