

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 2062(140)/98

ORD. Nº 1975 / 128 /

**MAT.:** Informa acerca de posibilidad de introducir una reforma constitucional con el objetivo que indica.

**ANT.:** 1) Pase Nº 231, de 10.02.98 de Sra. Directora del Trabajo.  
2) Providencia 0084-98, de 20.01.98 de Jefe de Gabinete de Ministro del Trabajo y Previsión Social.  
3) Oficio Nº 11897, de 08.01.-98 de Sr. Presidente de la Cámara de Diputados.

---

SANTIAGO, 04 MAY 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DE GABINETE DE  
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Mediante providencia del antecedente 2) se ha solicitado a este Servicio informe acerca de la factibilidad de elaborar un proyecto de reforma constitucional destinado a resguardar los derechos de los docentes, especialmente, de los colegios particulares subvencionados, frente a los despidos de que son objeto en el mes de diciembre de cada año por causas que les serían inimputables.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) La Constitución Política de la República establece los derechos básicos fundamentales de todos los habitantes de la República, sin distinción, entregando su regulación al legislador.

De esta suerte, reformar la Constitución con el fin de establecer en ella un beneficio específico en favor de un sector de trabajadores, en este caso, los docentes de que se trata, con miras a proteger su fuente de trabajo, resulta jurídicamente improcedente puesto que implicaría colocarlos en una situación de privilegio respecto del resto de los trabajadores, circunstancia ésta que es ajena al espíritu y objetivo de la Carta Fundamental.

2) En la situación que nos ocupa, la garantía constitucional supuestamente lesionada ha de entenderse que es el derecho de propiedad del empleo, encontrándose las normas que fijan sus modalidades en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

Las referidas normas son también de aplicación general y a ellas se encuentran afectos empleadores y dependientes de los colegios particulares subvencionados, atendido el carácter supletorio del Código del Trabajo en las materias no reguladas por la ley 19.070.

Ahora bien, modificar la normativa legal vigente a que se ha hecho alusión, con el objeto, como se señala en el Oficio 11897, de 08.01.98, de la Cámara de Diputados "de evitar que se siga produciendo la situación de incertidumbre laboral que les afecta cada año en los meses de diciembre", implicaría dotar a los docentes de los establecimientos particulares subvencionados de una suerte de inamovilidad de que no goza el resto de los trabajadores, creándose una situación de discriminación respecto de estos últimos, toda vez que no existe ninguna disposición que impida al empleador invocar determinadas causales o le imponga restricciones en cuanto a la oportunidad de hacer uso de ellas.

3) La arbitrariedad de un despido se encuentra resguardada por las normas generales en cuanto que, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador que estime que su relación laboral ha terminado por una causal "injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal", podrá reclamar ante los Tribunales de Justicia, reclamo éste que procede, incluso, cuando se ha invocado las causales previstas en el artículo 161 del Código, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio.

De esta suerte el docente que considere que el término de su relación laboral carece de fundamento, puede, cualquiera que sea la causal que se le ha invocado reclamar ante los Tribunales de Justicia para que así lo declaren y ordenen pagar las indemnizaciones que procedan.

4) En todo caso, la situación que preocupa a los Sres. Diputados ha procurado ser paliada por el legislador desde el año 1984, incorporándose al D.L. 2.200, a través de la ley 18.372, el artículo 80 A que prescribía:

*"ARTICULO 80-A.- Cualquiera se el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento".*

La finalidad del precepto anotado fue, según consta de un comunicado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la época, procurar una "mayor estabilidad del personal docente de los establecimientos de educación básica y media" señalando textualmente lo que sigue:

*"Se ha observado que concluido el periodo de docencia anual de los establecimientos de educación básica y media, se suele poner fin a los servicios del personal que cumple dichas labores. Parte significativa de ellos son contratados nuevamente al inicio del próximo periodo escolar.*

*"Lo anterior genera inestabilidad en las personas que realizan estas tareas, con el consiguiente deterioro en la calidad de los servicios que prestan.*

*"A objeto de superar los problemas detectados, se ha dispuesto que respecto del personal docente que presta servicios en los establecimientos de educación básica y media, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre deberán entenderse prorrogados durante los meses de enero y febrero. Todo lo anterior, siempre y cuando el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento".*

La norma antedicha pasó al Código del Trabajo de 1987, como artículo 74, correspondiendo al actual artículo 75 de dicho cuerpo legal.

5) Igual propósito persiguió la disposición del artículo 10 de la ley 18.602, de 1987, contenida actualmente en el artículo 87 de la ley 19.070, que dispone:

*"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.*

*"Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.*

*"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".*

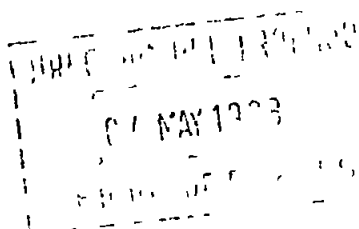
Efectivamente, la disposición transcrita ha pretendido hacer más gravosa la aplicación por parte del empleador de la causal de término de contrato prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, obligándolo, sin perjuicio de la indemnización por años de servicio que correspondiere, a dar un aviso con una antelación superior a la prevista por el Código del Trabajo o a pagar, en su defecto, una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría debido percibir si la relación laboral se hubiere mantenido hasta el término del año laboral en curso, ello en el entendido que no resulta ajustado a derecho prohibir al empleador recurrir a dicha causal.

6) En el mismo orden de ideas, es del caso manifestar que conforme a la aludida norma legal se ha pretendido dar mayor estabilidad a la relación laboral del personal de que se trata, en términos tales que el incumplimiento de las formalidades que se establecen en el punto precedente, traen como necesaria consecuencia la subsistencia del contrato de trabajo.

En efecto, ello sucederá, por expresa disposición del legislador, cuando el empleador no pague la indemnización adicional ni tampoco cumpla con las obligaciones de dar aviso de la terminación del contrato con 60 días de anticipación al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y de hacer efectiva dicha terminación el día anterior a la fecha señalada.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,



*María Ester Feres Nazarala*  
**MARÍA ESTER FERES NAZARALA**  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

*M. K. 21*  
 LCE/IVS/BDE/nar

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 2062(140)/98

ORD. Nº 1975 / 128 /

**MAT.:** Informa acerca de posibilidad de introducir una reforma constitucional con el objetivo que indica.

**ANT.:** 1) Pase Nº 231, de 10.02.98 de Sra. Directora del Trabajo.  
2) Providencia 0084-98, de 20.01.98 de Jefe de Gabinete de Ministro del Trabajo y Previsión Social.  
3) Oficio Nº 11897, de 08.01.-98 de Sr. Presidente de la Cámara de Diputados.

---

SANTIAGO, **04 MAY 1998**

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO

**A :** SR. JEFE DE GABINETE DE  
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Mediante providencia del antecedente 2) se ha solicitado a este Servicio informe acerca de la factibilidad de elaborar un proyecto de reforma constitucional destinado a resguardar los derechos de los docentes, especialmente, de los colegios particulares subvencionados, frente a los despidos de que son objeto en el mes de diciembre de cada año por causas que les serían inimputables.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) La Constitución Política de la República establece los derechos básicos fundamentales de todos los habitantes de la República, sin distinción, entregando su regulación al legislador.

De esta suerte, reformar la Constitución con el fin de establecer en ella un beneficio específico en favor de un sector de trabajadores, en este caso, los docentes de que se trata, con miras a proteger su fuente de trabajo, resulta jurídicamente improcedente puesto que implicaría colocarlos en una situación de privilegio respecto del resto de los trabajadores, circunstancia ésta que es ajena al espíritu y objetivo de la Carta Fundamental.

2) En la situación que nos ocupa, la garantía constitucional supuestamente lesionada ha de entenderse que es el derecho de propiedad del empleo, encontrándose las normas que fijan sus modalidades en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

Las referidas normas son también de aplicación general y a ellas se encuentran afectos empleadores y dependientes de los colegios particulares subvencionados, atendido el carácter supletorio del Código del Trabajo en las materias no reguladas por la ley 19.070.

Ahora bien, modificar la normativa legal vigente a que se ha hecho alusión, con el objeto, como se señala en el Oficio 11897, de 08.01.98, de la Cámara de Diputados "de evitar que se siga produciendo la situación de incertidumbre laboral que les afecta cada año en los meses de diciembre", implicaría dotar a los docentes de los establecimientos particulares subvencionados de una suerte de inamovilidad de que no goza el resto de los trabajadores, creándose una situación de discriminación respecto de estos últimos, toda vez que no existe ninguna disposición que impida al empleador invocar determinadas causales o le imponga restricciones en cuanto a la oportunidad de hacer uso de ellas.

3) La arbitrariedad de un despido se encuentra resguardada por las normas generales en cuanto que, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador que estime que su relación laboral ha terminado por una causal "injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal", podrá reclamar ante los Tribunales de Justicia, reclamo éste que procede, incluso, cuando se ha invocado las causales previstas en el artículo 161 del Código, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio.

De esta suerte el docente que considere que el término de su relación laboral carece de fundamento, puede, cualquiera que sea la causal que se le ha invocado reclamar ante los Tribunales de Justicia para que así lo declaren y ordenen pagar las indemnizaciones que procedan.

4) En todo caso, la situación que preocupa a los Sres. Diputados ha procurado ser paliada por el legislador desde el año 1984, incorporándose al D.L. 2.200, a través de la ley 18.372, el artículo 80 A que prescribía:

*"ARTICULO 80-A.- Cualquiera se el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento".*

La finalidad del precepto anotado fue, según consta de un comunicado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la época, procurar una "mayor estabilidad del personal docente de los establecimientos de educación básica y media" señalando textualmente lo que sigue:

*"Se ha observado que concluido el periodo de docencia anual de los establecimientos de educación básica y media, se suele poner fin a los servicios del personal que cumple dichas labores. Parte significativa de ellos son contratados nuevamente al inicio del próximo periodo escolar.*

*"Lo anterior genera inestabilidad en las personas que realizan estas tareas, con el consiguiente deterioro en la calidad de los servicios que prestan.*

*"A objeto de superar los problemas detectados, se ha dispuesto que respecto del personal docente que presta servicios en los establecimientos de educación básica y media, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre deberán entenderse prorrogados durante los meses de enero y febrero. Todo lo anterior, siempre y cuando el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento".*

La norma antedicha pasó al Código del Trabajo de 1987, como artículo 74, correspondiendo al actual artículo 75 de dicho cuerpo legal.

5) Igual propósito persiguió la disposición del artículo 10 de la ley 18.602, de 1987, contenida actualmente en el artículo 87 de la ley 19.070, que dispone:

*"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.*

*"Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.*

*"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".*

Efectivamente, la disposición transcrita ha pretendido hacer más gravosa la aplicación por parte del empleador de la causal de término de contrato prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, obligándolo, sin perjuicio de la indemnización por años de servicio que correspondiere, a dar un aviso con una antelación superior a la prevista por el Código del Trabajo o a pagar, en su defecto, una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría debido percibir si la relación laboral se hubiere mantenido hasta el término del año laboral en curso, ello en el entendido que no resulta ajustado a derecho prohibir al empleador recurrir a dicha causal.

6) En el mismo orden de ideas, es del caso manifestar que conforme a la aludida norma legal se ha pretendido dar mayor estabilidad a la relación laboral del personal de que se trata, en términos tales que el incumplimiento de las formalidades que se establecen en el punto precedente, traen como necesaria consecuencia la subsistencia del contrato de trabajo.

En efecto, ello sucederá, por expresa disposición del legislador, cuando el empleador no pague la indemnización adicional ni tampoco cumpla con las obligaciones de dar aviso de la terminación del contrato con 60 días de anticipación al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y de hacer efectiva dicha terminación el día anterior a la fecha señalada.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,

RECEIVED  
MAY 13 1983



*María Ester Feres Nazarala*  
**MARÍA ESTER FERES NAZARALA**  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

*M. K. A.*  
 LCE/IVS/BDE/nar

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo