

JURIDICO

MAT.: Imparte instrucciones sobre aplicación de la ley N° 19.070 que aprueba Estatuto de los Profesionales de la Educación.

I PARTE: SECTOR PARTICULAR.

SANTIAGO, - 4 NOV 1991

ORDEN DE SERVICIO N° 28

En el Diario Oficial de 1° de Julio de 1991, se ha publicado la ley N° 19.070, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación, razón por la cual esta Dirección, en uso de las facultades que le competen y sin perjuicio de la jurisprudencia que origine la interpretación de los diversos preceptos de naturaleza laboral que componen, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

19.070

I. ALCANCES GENERALES DE LA LEY

DEL TRABAJO.

A. CARACTER SUPLETORIO DEL CC 160

de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 51 y 53 primer inciso de aquellas que sobre la misma materia se contienen en el Código del Trabajo, sin perjuicio de la aplicación supletoria de este cuerpo legal en todo lo no previsto en el Estatuto.

NES.

B. VIGENCIA DE LA LEY Y DEROGACIONES

VIGENCIA

Regla General

De acuerdo a su artículo 63 inciso primero, la ley 19.070 rige desde el 1° de julio de 1991, esto es, desde su publicación en el Diario Oficial.

Excepción

De acuerdo con el inciso 2° del mismo artículo 63, las normas sobre remuneración básica mínima nacional y asignaciones de experiencia, perfeccionamiento, desempeño en condiciones difíciles y responsabilidad directiva y técnico-pedagógico regirán a contar del 1° de marzo de 1991.

DEROGACIONES

Por otra parte, el artículo 62 del Estatuto Docente deroga expresamente la ley N° 18.602.

Asimismo, la citada ley N° 19.070, deroga tácitamente los decretos N°s 549, de 1987, y 527, de 1990, ambos del Ministerio de Educación, reglamentarios de las actividades de colaboración o complementarias de la docencia de aula previstas en la ley 18.602.

TUTO.

C. AMBITO DE APLICACION DEL ESTA-

De acuerdo a su artículo 1º, en relación con los artículos 19 y 53 de la misma, las prescripciones de la ley citada afectan a:

1.- Profesionales de la Educación, que prestan servicios en:

a) Establecimientos de educación pre-básica subvencionados, conforme al D.F.L. Nº 2, del Ministerio de Educación de 1989, básica y media que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad;

b) Establecimientos de educación pre-básica subvencionados, conforme al D.F.L. Nº 2, del Ministerio de Educación de 1989, básica y media administrados por corporaciones educacionales creadas por las Municipalidades;

c) Establecimientos de educación pre-básica subvencionados, conforme al D.F.L. Nº 2, del Ministerio de Educación de 1989, básica y media traspasados a las Municipalidades en virtud del D.F.L. Nº 1/3063, de 1980, del Ministerio del Interior, cuya administración ha sido entregada a corporaciones educacionales privadas;

d) Establecimientos de educación básica y media particulares pagados, reconocidos oficialmente;

e) Establecimientos de educación pre-básica, básica y media subvencionados con arreglo al D.F.L. Nº 2 del Ministerio de Educación de 1989, y

f) Establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el D.L. Nº 3.166, de 1980.

2.- Personal que ocupa cargos directivos y técnicos pedagógicos en los Departamentos de Administración de educación municipal que por su naturaleza requieren ser servidos por profesionales de la educación.

De esta forma debe entenderse excluido el personal paraprofesional, administrativo y de auxiliares.

D. CARACTER DE LAS NORMAS QUE CONTEMPLA LA LEY Nº 19.070.

La ley en referencia contempla normas con diferentes ámbitos de aplicación, a saber:

1.- Generales o Comunes, aplicables a todos aquellos a que se refiere el punto II de la presente Orden de Servicio y que se contienen en los títulos I, II y final de la ley, con la sola excepción del inciso 2º del artículo 15 respecto de los colegios particulares pagados.

2.- Especiales, circunscritas al personal que presta servicios en determinados establecimientos y que se contienen en los títulos III y IV de la misma, distinguiéndose, al efecto:

Profesionales de la Educación - del sector Municipal (título III), y

Profesionales de la Educación - del sector particular (título IV).

1.- NORMAS GENERALES

En materia laboral estas normas se refieren a los siguientes aspectos:

Inhabilidad para ejercer labores docentes:

El artículo 4º del Estatuto, además de las inhabilidades previstas en el artículo 9º de la Constitución Política de la República de Chile y de la ley, pone que se encuentran impedidos de ejercer las labores docentes contempladas en el artículo 5º de la ley 19.070, las personas condenadas por los delitos de: aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio e infanticidio.

Es importante hacer presente que el citado cuerpo legal amplía a los delitos de homicidio e infanticidio las inhabilidades del personal de que se trata, en relación con la derogada ley Nº 18.602, que contenía normas sobre personal docente. Igual cosa sucede con los profesionales de la educación particular pagada, a quienes sólo les era aplicable el artículo 371 del Código Penal.

Por otra parte, el inciso 2º del citado artículo 4º establece la suspensión legal de la relación laboral de los trabajadores afectos al presente estatuto, en el caso de ser encargados reos por los delitos referidos en el inciso 1º. En otros términos, cesan los efectos que genera para las partes el contrato de trabajo, en cuyo caso el empleador se encuentra facultado por el solo ministerio de la ley para proceder a la suspensión del trabajador, quedando entregada a su decisión determinar si el afectado tiene o no derecho a remuneración total o parcial.

De esta forma, las atribuciones de la Dirección del Trabajo al respecto y tratándose del personal sujeto a su fiscalización, dicen relación exclusivamente con la constatación de un hecho objetivo, cual es, la existencia de encargatoria de reo por los delitos mencionados, por cuanto corresponde al empleador la calificación de la medida de suspensión y la procedencia de remunerar o no total o parcialmente al dependiente afectado.

Conceptos

La ley N° 19.070, define una serie de conceptos que facilitan su aplicación y que son los siguientes:

Profesionales de la Educación:
Son las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarlas de acuerdo a las normas legales vigentes.

Funciones de los Profesionales de Educación: Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Función Docente: Es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

En el inciso 2° del artículo 1° el legislador clasifica la función docente en:

a) **Docencia de aula:** Es 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 será de 45 minutos como máximo.

b) **Actividades curriculares o complementarias:** Son aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas 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 y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Función Docente Directiva: Es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva funciones y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Funciones Técnico-Pedagógicas:
Son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica

para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Año Laboral Docente: Es el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente.

Es importante señalar que la expresión "año escolar", no ha sido definida por el legislador. Con todo, cabe señalar que es el Ministerio de Educación el ente encargado de fijar su duración a través del calendario escolar.

II. NORMAS ESPECIALES PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION DEL SECTOR PARTICULAR.

AMBITO DE APLICACION:

Al tenor de lo dispuesto en los artículos 1º y 53 de la ley, las disposiciones del título IV - relativas al "contrato de los profesionales de la educación del sector particular" se aplican respecto de los profesionales de la educación, que laboran en:

A) Establecimientos de educación pre-básica, básica y media subvencionados de acuerdo al D.F.L. Nº 2, de 1989, del Ministerio de Educación;

B) Establecimientos de educación básica y media particulares pagados, y

C) Establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas - sin fines de lucro, de conformidad al D.L. 3.166, de 1980.

Como ya se expresara en el punto I letra C de esta Orden de Servicio, queda excluido del Estatuto Docente el personal que presta servicios en calidad de paraprofesionales, auxiliares y administrativos.

Para una mejor comprensión de las normas contenidas en el título IV del Estatuto, se analiza separadamente la situación de los diversos establecimientos que integran el sector particular.

A) ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACION PRE-BASICA, BASICA Y MEDIA SUBVENCIONADOS DE ACUERDO AL D.F.L. Nº 2 DE 1989, DEL MINISTERIO DE EDUCACION.

1.- CONTRATO DE TRABAJO: Conforme al artículo 54 de la ley, en relación con el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato, además de cumplir con las es-

tipulaciones exigidas en el último de los preceptos señalados, debe contener las siguientes estipulaciones específicas:

a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan;

b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de a la de otras actividades contratadas;

c) Lugar y horario para la prestación de servicios;

d) La obligación del empleador de considerar como trabajado el tiempo que el dependiente ocupa en trasladarse de un establecimiento a otro y de pagarle los gastos de movilización, en el evento que este último en un mismo día preste servicios en más de un establecimiento en virtud de una misma relación laboral, y

e) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

Contrato de Plazo Fijo : el mismo artículo 54 reglamenta en los incisos 2, primera parte; 4º y 5º la duración del contrato de trabajo.

De acuerdo con dicha normativa la duración del contrato de plazo fijo es de un año laboral docente, vale decir, no puede pactarse por períodos inferiores o superiores a éste.

Excepcionalmente podrá estipularse en el contrato de plazo fijo una duración inferior al año laboral docente, en los siguientes casos:

a) Si termina el contrato de un profesional de la educación en el transcurso del año laboral docente, caso en el cual el empleador tiene derecho a contratar a otro trabajador pero sólo por el tiempo que resta hasta el término del respectivo año laboral docente.

b) En el caso de profesionales de la educación contratados para actividades extraordinarias o especiales que tengan una duración inferior al año escolar.

Para una adecuada comprensión de esta norma de excepción debe tenerse presente el concepto de año escolar que si bien no ha sido definido por el legislador comprende, según lo informado por el Ministerio de Educación, el tiempo que media entre la iniciación de actividades del establecimiento educacional -generalmente, el lunes de la última semana del mes anterior a aquel en que se inician las clases y el cierre del establecimiento- normalmente diciembre.

Con todo, es necesario señalar que los profesionales de la educación así contratados no podrán ejecutar actividades de naturaleza regular en virtud del contrato extendido en esas condiciones.

Renovación del Contrato de Plazo Fijo: El Estatuto se remite a las normas del Código del Trabajo, las cuales deben entenderse referidas a las disposiciones de la ley N° 19.010, que regulan la materia.

Al respecto y de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 4° del N° 4 del artículo 1° de la ley N° 19.010, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido en los casos siguientes:

a) Cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo fijado para su terminación, y

b) Cuando el contrato de plazo fijo ha sido renovado por segunda vez.

Si bien es cierto el Estatuto alude sólo a la renovación del contrato de plazo fijo a que se refiere la letra b) anterior, no lo es menos que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 53 de este cuerpo legal, debe estimarse que igualmente opera el efecto previsto en la letra a) precedente, atendido el carácter supletorio de las normas del Código del Trabajo, en todo aquello no regulado expresamente por el Estatuto.

Por último, la transformación del contrato en indefinido, sólo opera respecto de los contratos de plazo fijo que se celebran por un año laboral docente, por disponerlo así expresamente el artículo 54, inciso 2°, primer parte de este Estatuto.

Es importante precisar que la transformación del contrato de plazo fijo en indefinido igualmente opera en el caso de aquellos celebrados por un período inferior a un año laboral docente, ello en virtud de la aplicación supletoria del Código del Trabajo.

Contrato de Reemplazo: De acuerdo a la segunda parte del inciso 2° del artículo 54 del Estatuto, el contrato de reemplazo es aquel en cuya virtud un docente labora en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro profesional con contrato vigente que no puede desempeñar su función, por cualquier causa.

De ello se sigue que la posibilidad para el empleador de suscribir este tipo de contrato está subordinada al cumplimiento de dos condiciones:

a) Que exista un docente con contrato vigente, y

b) Que este docente no pueda desempeñar sus funciones por cualquier causa.

Prórroga de contratos por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre enero y el día anterior al inicio del año escolar siguiente

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto, para que un profesional de la

educación tenga derecho al beneficio que este mismo consagra - es necesario que concurran los siguientes beneficios copulativos:

a) Que el profesional de la educación tenga contrato vigente en el mes de diciembre, vale decir, entre el 1º y el 31 de dicho mes, y

b) Que haya prestado servicios por más de seis meses continuos para el mismo empleador.

Al respecto, cabe tener presente lo resuelto por este Servicio en el dictamen Nº 5775, de 27.08.91, en el sentido que la prórroga del contrato de trabajo establecido en el artículo 57 de la ley Nº 19.070, beneficia al personal docente al que se le ha otorgado permiso sin goce de remuneración durante más de seis meses en el respectivo año escolar.

De esta forma, los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que reúnan los requisitos copulativos antes referidos, por el solo ministerio de la ley, se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

Es necesario señalar que el efecto jurídico de prorrogar el contrato de trabajo de los profesionales de la educación por el período señalado, operará aparentemente tratándose de contratos de plazo fijo celebrados por un período inferior a un año laboral docente.

Con todo, es importante precisar que igual efecto podría producirse en el caso de un contrato de duración indefinida, en el evento que se ponga término al mismo en el mes de diciembre y siempre que se reúnan los demás requisitos exigidos por el legislador para ello.

Por el contrario, y por razones obvias, resulta inaplicable la norma en comento respecto de los contratos de plazo fijo suscritos por un año laboral docente, por cuanto en dicho período, al tenor del concepto contenido en el artículo 9º de la ley, se entienden comprendidos los meses durante los cuales ha de prorrogarse el contrato conforme al artículo 57.

Tampoco se encuentran afectos a este artículo los contratos de reemplazo; la conclusión anotada se fundamenta en la circunstancia de que el legislador al regular este tipo de contrato estableció normas especiales en cuanto a su duración, circunscribiéndola, salvo acuerdo expreso en contrario, al período de ausencia del docente reemplazado. En igual sentido se ha pronunciado esta Dirección en dictamen Nº 2301, de 10.04.90, vigente hoy día, atendido que la prórroga en comento se mantiene en iguales términos en la ley 19.070.

TRABAJO: 2.- JORNADA ORDINARIA MAXIMA DE

De acuerdo al artículo 55 del Estatuto, la jornada máxima ordinaria de trabajo que el docente puede convenir con un mismo empleador es de 44 horas semanales.

Dentro de este máximo de 44 horas existe una limitante en relación con la jornada destinada a docencia de aula, en el sentido que no puede sobrepasar de 33 horas semanales, excluidos los recreos (la hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos).

Cabe advertir que de acuerdo al claro tenor del precepto legal antes referido las horas a que se refiere la jornada son cronológicas, vale decir, de 60 minutos.

La diferencia que se produzca entre las 33 y 44 horas antes referida se dedican a labores curriculares no lectivas.

Máximo Proporcional: Si la jornada que se conviniere fuere inferior a 44 horas semanales el máximo de horas de docencia de aula debe determinarse proporcionalmente, según lo establece la parte final del inciso 2º del artículo 55.

Por ejemplo, si se contrata una jornada de 30 horas semanales, el máximo de docencia de aula se obtiene multiplicando el máximo legal de docencia de aula (33 horas), por la jornada convenida (30 horas) y luego se divide el resultado por el número de horas que corresponde a la jornada máxima legal (44).

La proporción se puede determinar igualmente, en la forma indicada en el dictamen Nº 4351/15 de 09.07.87, de este Servicio, vale decir, considerando como proporción dentro de la jornada un 75% para docencia de aula y en 25% para labores curriculares no lectivas.

Es importante señalar que la doctrina que contiene el aludido dictamen, no obstante haberse evacuado bajo el imperio de la derogada ley Nº 18.602, se encuentra actualmente vigente con la dictación del nuevo estatuto docente, toda vez que en esta materia este cuerpo legal reproduce las normas que contenía la primera de las leyes citadas.

En este mismo orden de ideas cabe tener presente lo resuelto por esta Dirección en dictamen Nº 6828/220, de 09.09.87, que complementa el dictamen antes aludido, en cuanto determina que la proporción del 75% puede modificarse con el solo objeto de disminuir dicho porcentaje, por cuanto éste representa el límite máximo de docencia de aula, como sucedería, precisamente, si las partes acuerdan destinar a docencia de aula un número de horas inferior al referido máximo.

Situación del docente que presta servicios en distintos establecimientos en virtud de una misma relación laboral:

Según aparece del inciso 2º del artículo 54 del Estatuto, las labores desarrolladas en un mismo día en diferentes colegios, en virtud de un mismo contrato de trabajo otorgan al profesional de la educación dos derechos, a saber:

a) El tiempo de traslado de un establecimiento a otro se considera efectivamente trabajado para los efectos de computar la jornada máxima legal o la pactada - si fuere menor.

b) Los gastos de movilización en que incurra el docente como consecuencia de los traslados, deben ser compensados por el empleador.

Jornada nocturna:

Acorde con el inciso 3º del artículo 55 del Estatuto, el horario en jornada nocturna que cumplan los profesionales de la educación, no puede sobrepasar la medianoche, a menos que hubieren sido contratados para desarrollar labores de internado.

3.- FERIADO LEGAL:

Para determinar el feriado legal de los docentes que laboran en los colegios particulares subvencionados, deben aplicarse las normas que al respecto contempla el Estatuto para los dependientes del sector municipal en el artículo 37 de la ley, ello al tenor de lo prevenido en el inciso final del artículo 55.

Conforme con lo anterior, el feriado legal de este personal corresponde al período de interrupción de las actividades escolares, vale decir, los meses de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda.

El nuevo estatuto resuelve definitivamente que el feriado legal comprende íntegramente todo el período de interrupción de actividades escolares, sólo por excepción, podrá ser convocado el profesional a realizar actividades de perfeccionamiento por un período que no podrá exceder de 3 semanas como máximo.

4.- REGLAMENTO INTERNO:

El artículo 56 de la ley impone expresamente a los establecimientos educacionales particulares subvencionados la obligación de elaborar un reglamento interno que debe contener, a lo menos, las siguientes especificaciones:

a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas a Consejo de Profesores;

b) Normas técnico-administrativas sobre estructuras y funcionamiento general del establecimiento, y

c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Formalidades:

El inciso 2º del citado artículo establece las formalidades de publicidad de este reglamento, señalando, al efecto, lo siguiente:

a) Ponerse en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la Secretaría Regional Ministerial de Salud respectiva, en un plazo de 60 días.

En relación con lo anterior es necesario señalar que, en opinión de esta Dirección, sólo procedería poner en conocimiento de este Servicio el citado reglamento en el evento que contenga normas de naturaleza laboral, las cuales no resultan obligatorias al tenor de lo previsto en el inciso primero del artículo 56 del Estatuto, sino del artículo 149 del Código del Trabajo, que regula supletoriamente la relación laboral del personal de que se trata, en el caso que concurren las condiciones que en el mismo se indican, lo que solo ocurrirá cuando tengan financiamiento compartido, puesto que en tal caso al percibir una contraprestación por el servicio que prestan podrán ser calificados como empresa comercial como lo exige el referido artículo 149- y el empleador podrá por cumplir con ambas obligaciones en un mismo documento.

Respecto del plazo de 60 días, el legislador no ha señalado desde cuando debe computarse, resultando lógico estimar que debiera ser desde su entrada en vigencia.

b) El reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores 15 días antes de la fecha en que comienzan a regir y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

c) El empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso del mismo.

Sanciones:

Atendido que el legislador en el artículo 56 del Estatuto se remite al artículo 153 del Código del Trabajo, que regula el sistema de sanciones a las infracciones por parte de los trabajadores a las disposiciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, posible es afirmar que las transgresiones al reglamento del citado artículo 56 del Estatuto pueden ser sancionadas con amon--

nestación verbal o escrita, y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del profesional de la educación.

Con todo, de su aplicación procederá reclamar ante la Dirección Provincial de Educación, Dirección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial de Salud, según sea la materia que ha sido infringida.

Por la misma remisión que hace el Estatuto al artículo 153 del Código, cabe sostener que las multas serán destinadas a los siguientes objetivos:

a) Incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los profesionales de la educación, a los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales, cuyos afiliados laboren en el establecimiento, a prorrata de los afiliados y en el orden señalado.

b) A falta de dichos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

5.- REMUNERACIONES:

Remuneración Mínima: Acorde con lo dispuesto en los artículos 58 y 5º transitorio del Estatuto, el valor de la hora cronológica pactada en los contratos no podrá ser inferior al valor mínimo nacional, actualmente, \$1.900 para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial y \$2.000 para los profesionales de la educación media científica-humanista y técnico-profesional.

Al respecto, cabe tener presente lo resuelto por esta Dirección en dictamen N° 6098, de 09.09.91, que establece que es procedente imputar a la remuneración mínima que resulte de aplicar lo dispuesto por los artículos 58 y 5º transitorio de la ley N° 19.070, además del sueldo, todo el estipendio que constituya remuneración y que el profesional de la educación del sector particular perciba mensualmente, salvo lo que se pague a título de gratificación.

Cabe recordar, como ya se expresara, que las normas sobre remuneración rigen a partir del 1º de Marzo de 1991 y no desde la entrada en vigencia del Estatuto -1 de Julio de 1991- de forma tal que el sostenedor se encuentra obligado a pagar las diferencias que se produzcan por tal concepto.

Asignaciones

a) Asignación por desempeño en condiciones difíciles: Los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 2 de 1989, tienen derecho a la asignación por

desempeño en condiciones difíciles establecida en el artículo 45 del Estatuto para el sector Municipal, sólo en el evento que el respectivo establecimiento educacional sea calificado como de desempeño difícil en los términos que se indican en el último de los preceptos antes citados.

Para estos efectos, el establecimiento deberá postular ante el Departamento Provincial de Educación y en el caso de ser aprobada su solicitud tendrá derecho al financiamiento de la asignación.

El monto de esta asignación podrá alcanzar hasta un máximo del 30% de la remuneración básica mínima nacional.

Sin embargo y de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 4º y 8º transitorio de la ley, la referida asignación sólo alcanzará el 100% del monto total antes referido en el año 1995, pagándose gradualmente, de conformidad con la tabla siguiente:

1) Durante los años 1991 y 1992: hasta un 25% del monto total señalado;

2) Durante el año 1993: hasta un 50% del monto total señalado, y

3) Durante el año 1994: hasta un 75% de dicho monto.

b) Asignación de zona: De conformidad con lo dispuesto en el inciso 6º y siguientes del artículo 5º transitorio del Estatuto a los profesionales de la educación que laboran en los establecimientos educacionales subvencionados con arreglo al D.F.L. Nº 2 del Ministerio de Educación de 1989, les asiste el derecho a percibir una asignación de zona en el evento que presten servicios en alguna de las localidades en que la subvención estatal a la educación se incrementa por concepto de zona, de acuerdo con el artículo 10 del citado D.F.L. Nº 2.

Dicha asignación determina que la remuneración mínima a percibir por los aludidos profesionales se complemente con una cantidad adicional que se pagará con cargo al referido incremento a la subvención estatal.

Al respecto, cabe tener presente que acorde con el artículo 10 del D.F.L. Nº 2, el incremento de zona a la subvención estatal se rige por las normas de la asignación de zona aplicable al sector fiscal, según sea la localidad en que se encuentre el establecimiento, de forma tal que para estos efectos debe estarse a los porcentajes que sobre el particular se establecen en el D.L. Nº 249, de 1973, y demás normas que lo modifican y complementan.

Es importante advertir que la asignación de zona que complementa la remuneración de éste personal no produce el efecto de alterar la remuneración mínima nacional, por

ende, no afecta el monto de las asignaciones que procedan pagar de conformidad con el Estatuto, las cuales deben calcularse, exclusivamente, sobre la remuneración mínima determinada conforme al valor hora cronológica.

De lo expuesto se sigue, además que si un profesional de la educación deja de prestar servicios en un establecimiento educacional de alguna de las localidades que generaban el derecho a percibir la asignación de zona pierde el mencionado beneficio.

Es necesario hacer presente que el pago de esta asignación no puede significar mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad que recibe por concepto de -- subvención estatal por zona, ni tampoco da derecho a imputar su pago a la subvención complementaria transitoria que se financia con el fondo de recursos que contemplan los artículos 13, 14 y 15 transitorios de la ley N° 19.070, creado para solventar el mayor gasto que representa la remuneración mínima básica, las -- diferencias de remuneración y las asignaciones que consagra el Estatuto.

Por último, de acuerdo con el inciso final del artículo 5° transitorio, para los efectos de -- complementar la remuneración básica mínima con la zona, el soste -- dor deberá ajustar las remuneraciones de los profesionales de -- la educación en un plazo que expirará el 31.12.93, de lo cual -- se sigue que dicho personal percibirá este beneficio sólo a con -- tar del 1° de enero del año 1994, salvo que el empleador ajuste -- las remuneraciones con anterioridad al vencimiento del ref -- rido plazo máximo.

6.- TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

BAJO:

El contrato de trabajo de los profesionales de la educación termina de conformidad con las disposiciones que se contienen al respecto en la ley 19.010.

Con todo, el Estatuto se encarga de regular la terminación del contrato en el caso de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en los términos que a continuación se indica.

La aplicación de las causales de desahucio y necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, de conformidad al artículo 3° de la ley 19.010, esto es, dando aviso al trabajador con 30 días de anticipación o pagándole 30 días de remuneración, conjuntamente con imponer al empleador la obligación de pagar la indemnización por años de servicio a que pudiere tener derecho de acuerdo al artículo 5° de la citada -- ley 19.010, obliga a pagar al profesor una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral docente en curso.

Esta indemnización adicional es incompatible al tenor del artículo 60 del Estatuto con aquella -- prevista en el artículo 74 del Código del Trabajo. En relación con esta materia esta Dirección es de opinión que la mención al citado artículo del Código del Trabajo debió efectuarse al artículo 57 de la ley 19.070, por cuanto el actual Estatuto reproduce esta norma respecto de los profesionales de la educación del sector particular.

En todo caso, sea que esta incompatibilidad opere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo o 57 del Estatuto, ella resulta lógica si se considera que el pago de los meses de enero y febrero, atendido el concepto de año laboral docente, está comprendido en la indemnización adicional.

Aplicación especial de las causas de desahucio y necesidades de la empresa, establecimiento o servicio:

Esta aplicación especial está sujeta a las siguientes condiciones:

1) que el aviso de terminación del contrato por desahucio o necesidades de la empresa, establecimiento o servicio se otorgue con 60 días de anticipación al día anterior al 1º del mes en que se inicien las clases.

2) Que el término del contrato se haga efectivo el día anterior al 1º del mes en que inician las clases en el año escolar siguiente.

La terminación del contrato en la forma señalada en este punto, produce el efecto de liberar al empleador de la obligación de pagar la indemnización adicional a que se alude en el punto anterior.

7.- NEGOCIACION COLECTIVA:

Los profesionales de la educación que laboran en los colegios particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. Nº 2, de 1989, tienen derecho a negociar colectivamente conforme con las normas del sector privado, de acuerdo al tenor de lo prevenido en el artículo 61 del Estatuto.

Esta remisión a las normas del sector privado debe entenderse hecha actualmente a las disposiciones sobre negociación colectiva contenidas en la ley 19.069, publicada en el Diario Oficial de 30.07.91, la cual en su artículo 80, incisos 3º y 4º, establece:

" Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, hayan sido financiados en más de un cincuenta por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

" Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educativos particulares subvencionados en conformidad al decreto ley Nº 3.476, de 1980, y sus modificaciones".

La mención al D.L. Nº 3.476, corresponde al D.F.L. Nº 2, de 1989, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido del citado decreto ley.

Excepción:

Un establecimiento de educación de esta naturaleza puede quedar excluido de las normas sobre negociación colectiva, cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

a) Que se trate de profesionales de la educación con contratos de trabajo suscritos en forma indefinida;

b) Que dichos profesionales sean remunerados como mínimo con las asignaciones que se consignan en el párrafo IV del Título II relativo a los profesionales de la educación del sector municipal, vale decir, asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico pedagógicas.

c) Acuerdo de las partes contratantes.

De esta forma, concurriendo las exigencias indicadas precedentemente, el establecimiento educacional subvencionado respectivo no estará afecto al mecanismo de negociación colectiva.

En relación con la letra b) precedente, es importante efectuar las siguientes consideraciones:

Tratándose de la asignación de desempeño en condiciones difíciles, cabe señalar que ella procede sin necesidad de acuerdo de las partes, en el evento que el establecimiento en que labora el profesional, sea calificado como de desempeño en condiciones difíciles, al tenor del artículo 59 del Estatuto, bastando con que el empleador postule esta calificación.

Al aplicar el legislador a los colegios subvencionados las asignaciones de los profesionales de la educación del sector municipal, este Servicio estima que las mismas deben operar en las condiciones que se indican en cada caso en particular para el referido personal dependiente del sector municipal.

Precisado lo anterior, resulta necesario estudiar separadamente cada una de las asignaciones que se contienen en el párrafo IV del Título III de la ley.

Asignación de experiencia

Base de cálculo:

El artículo 43 de la ley contempla esta asignación que se determina sobre la remuneración básica mínima nacional.

Monto

Corresponde a 6,76% de dicha remuneración por los dos primeros años de servicio y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope del 100% de la citada remuneración para aquellos profesionales con 30 años de servicios.

Para estos efectos procede considerar los servicios prestados en la educación pública o particular.

No obstante lo expresado, según lo dispuesto en el artículo 43 y artículo 6º transitorio, la asignación en análisis sólo deberá alcanzar su valor total a partir del año 1994, pagándose gradualmente en los años anteriores, de acuerdo a la siguiente tabla:

- Durante 1991: 50% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado;

- Durante 1992: 80% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado, y

- Durante 1993: 90% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.

Para la acreditación de los bienios anteriores a la entrada en vigencia del Estatuto, deberá estar a lo dispuesto en el artículo 6º transitorio y el Reglamento publicado en el Diario Oficial de 17 de agosto de 1991, mediante decreto N° 264, de 1991 del Ministerio de Educación.

Asignación de perfeccionamiento:

Objetivo:

Por su parte el artículo 44 del Estatuto otorga esta asignación de perfeccionamiento que tiene por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador.

Requisitos:

Para tener derecho a este beneficio, es necesario que el profesional de la educación haya aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas.

Base de cálculo:

Al igual que el caso anterior, se determina sobre la remuneración básica mínima nacional.

Monto:

Corresponde hasta un 40% como máximo de la remuneración básica mínima nacional. De esta forma el monto del beneficio en comento podría ser inferior al referido porcentaje.

Es importante señalar que al tenor de lo dispuesto en el artículo 44 y artículo 7º transitorio, la asignación de perfeccionamiento alcanzará su monto to-

tal en el año 1995, encontrándose el empleador obligado a otorgar en forma gradual dicha asignación.

En efecto, durante los años 1993 y 1994 la asignación alcanzará a un porcentaje máximo del 20% de la remuneración básica mínima nacional.

Cabe advertir que durante los años 1991 y 1992 la asignación de perfeccionamiento es reemplazada por un bono anual ascendente a la suma de \$10.000. de cargo fiscal, destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establece por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Asignación por desempeño en condiciones difíciles:

El artículo 45 de la ley 19.070, contempla esta asignación, dándose por reproducido en este orden de Servicio (Pag. N° 12).

Asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica:

El artículo 46 de la ley contempla estas asignaciones, que proceden y se determinan de la manera siguiente:

Requisitos

Para tener derecho a estos beneficios se requiere ejercer un cargo superior, sea éste directivo o técnicamente tal o técnico pedagógico.

Base de cálculo

Las asignaciones de que se trata se calculan sobre la base de la remuneración básica mínima nacional, igual como sucede con las otras asignaciones a que nos hemos referido precedentemente.

Monto

El monto de la asignación de responsabilidad directiva no puede exceder del 20% de la remuneración básica mínima nacional, en tanto que el monto de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica asciende hasta un máximo de 10% de dicha remuneración.

Para determinar el porcentaje de las citadas asignaciones deberá tenerse en consideración la matrícula y la jerarquía interna de los cargos docentes directivos y técnico pedagógicos del establecimiento respectivo.

Estas asignaciones a diferencia de las anteriores, deben pagarse íntegramente en el porcentaje que corresponda a partir del 1º de mayo de 1991, toda vez que de acuerdo con el artículo 9º transitorio no están afectas a gradualidad alguna.

B) ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACION
BASICA Y MEDIA PARTICULARES PAGADOS.

1.- CONTRATO DE TRABAJO: De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 54 del Estatuto en relación con el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de los docentes que laboran en colegios particulares pagados debe contener iguales estipulaciones a las señaladas en la presente orden para los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos subvencionados de conformidad al D.F.L. N° 2, de 1989, del Ministerio de Educación.

Según lo prevenido en la parte final del artículo 3° del mismo Estatuto, los profesionales de los colegios particulares pagados no quedan afectos a sus disposiciones en lo relativo a la regulación del contrato de trabajo de plazo fijo y de reemplazo, los cuales se rigen en esta materia por las normas generales previstas en la ley 91.010.

Contrato de Plazo Fijo : El inciso 3° del N° 4 del artículo 1° de la ley 19.010, dispone que el contrato de plazo fijo por regla general, no puede exceder de un año; sólo excepcionalmente en el caso de los gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, el contrato podrá tener una duración de hasta dos años.

Atendido que los profesionales de la educación poseen un título profesional o técnico otorgado en la forma indicada precedentemente, posible es sostener que en lo concerniente a la duración del contrato de plazo fijo quedan comprendidos en la norma de excepción, vale decir, pueden suscribir contrato hasta por dos años.

Se estima conveniente advertir que la expresión "año" en el caso en análisis, no corresponde al año laboral docente que define el legislador en el artículo 9° del Estatuto.

Transformación del Contrato de Plazo fijo en Indefinido: Conforme con lo dispuesto en el inciso 4° del N° 4 del artículo 1° de la ley N° 19.010, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo fijado para su terminación, y

b) Cuando el contrato a plazo fijo ha sido renovado por segunda vez.

Prórroga de contratos por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dichos meses y el día anterior al inicio del año escolar siguiente:

Para que un profesional de la educación tenga derecho al beneficio de prórroga de los contratos por el período referido, es necesario la concurrencia de los -

requisitos copulativos que se consignan en el artículo 57 del Estatuto, a saber:

a) Que el profesional de la educación tenga contrato vigente en el mes de diciembre, esto es, entre el 1º y 31 de dicho mes, y

b) Que haya prestado servicios por más de seis meses continuos para el mismo empleador.

Los contratos de trabajo de los docentes que cumplan con las exigencias aludidas se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente por el solo ministerio de la ley.

Es conveniente señalar que el efecto jurídico de prorrogar el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en colegios particulares pagados por el período mencionado, tiene gran importancia, por cuanto los contratos de plazo fijo en la situación en comento no se suscriben por un año laboral docente, lo que significa que dicho lapso no comprende los meses de enero y febrero.

Finalmente, el mismo efecto jurídico opera respecto de los contratos de duración indefinida, en el caso que se ponga término al mismo en el mes de diciembre y siempre que concurren las exigencias previstas por el legislador para tal efecto.

TRABAJO.

2.- JORNADA ORDINARIA MÁXIMA DE

De acuerdo con el artículo 3º de la ley Nº 19.070, los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares pagados están excluidos de la aplicación de las normas sobre jornada de trabajo que se contienen en el artículo 55 de la citada ley, sujetándose, por ende, a las disposiciones que al efecto contempla el Código del Trabajo, texto legal que, como ya se expresara, tiene carácter supletorio, al tenor de lo prevenido en el artículo 23 del mismo Estatuto.

El Código del Trabajo, en su artículo 23 establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 48 horas semanales.

De ello se sigue que los docentes de que se trata pueden convenir con su empleador la jornada que estimen conveniente, la que en ningún caso podrá exceder el tope de 48 horas semanales, sin que proceda efectuar distinción alguno en cuanto al número de horas que deben destinarse a docencia de aula y a actividades curriculares no lectivas.

3.- FERIADO LEGAL.

Para determinar el feriado legal de los docentes que se desempeñan en establecimientos particulares pagados deben aplicarse las normas del Código del Trabajo, acorde con lo preceptuado en los artículos 3º, 53 y 55 del Estatuto.

Lo anterior, permite afirmar que el feriado de este personal se rige por lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

El citado artículo dispone que "no tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".

Cabe advertir que dicha norma, más que una excepción al feriado, es una forma especial de cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, suspenden éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente, en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades durante los meses de enero y febrero.

4.- REGLAMENTO INTERNO.

Por disponerlo expresamente el artículo 3º del Estatuto, los establecimientos educacionales particulares pagados no están obligados a dictar el reglamento interno a que se refiere el artículo 56 del mismo cuerpo legal.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de su obligación de confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que reglamenta el Código del Trabajo en los artículos 149 y siguientes, en la medida que cumplan con todos y cada uno de los requisitos que se exigen en el citado precepto legal.

5.- REMUNERACIONES.

En esta materia se da por reproducido lo expuesto en la presente orden de servicio en relación con el valor hora cronológica respecto del personal que labora en colegios particulares subvencionados de conformidad con el D.F.L. N° 2, de 1989, del Ministerio de Educación.

Cabe advertir que no procede aplicar en el caso de los docentes de los colegios particulares pagados la asignación por desempeño en condiciones difíciles prevista en el artículo 59 del Estatuto, por disponerlo expresamente así el artículo 3º del aludido cuerpo legal.

6.- TERMINACION DEL CONTRATO.

En lo concerniente a esta materia se reitera lo expuesto sobre el tema para el caso de los profesionales de la educación dependientes de los establecimientos particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 2, de 1989, de Educación.

7.- NEGOCIACION COLECTIVA

Los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos particulares pagados tienen derecho a negociar colectivamente en conformidad con las normas del Código del Trabajo, acorde con lo dispuesto en el artículo 61 del Estatuto, encuadrándose para tales efectos en el inciso 1º del artículo 80 de la ley 19.069.

Cabe hacer presente que no procede excluir de la negociación colectiva, en virtud de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 61 del Estatuto, a los establecimientos particulares pagados, por cuanto esta disposición legal es inaplicable a los mencionados establecimientos, al tenor de lo prevenido en el artículo 3º del mismo cuerpo legal.

C) ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACION TECNICO PROFESIONAL ADMINISTRADOS POR CORPORACIONES PRIVADAS SIN FINES DE LUCRO, DE CONFORMIDAD AL D.L. 3.166, DE 1980.

1.- Acorde con lo dispuesto en los artículos 54, 56, 57 y 60 del Estatuto a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, de acuerdo al D.L. 3.166, les es plenamente aplicable lo expuesto en la presente orden de servicio respecto de los docentes que laboran en colegios particulares subvencionados, en conformidad al D.F.L. N° 2, de 1989, Educación, en las siguientes materias:

- a) CONTRATO DE TRABAJO:
- b) REGLAMENTO INTERNO, y
- c) TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

2.- De conformidad con lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 55 del Estatuto los profesionales de la educación técnico profesional quedan afectos en las materias que dicho artículo regula al Código del Trabajo, dando se así por reproducido respecto de este personal lo señalado en la presente orden en relación a los dependientes de los colegios particulares pagados en los siguientes aspectos:

- a) JORNADA ORDINARIA MAXIMA DE TRABAJO, y
- b) FERIADO LEGAL.

3.- REMUNERACIONES.

En esta materia y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 58 del Estatuto se reitera lo señalado respecto de la remuneración mínima para los profesionales de la educación de los establecimientos particulares subvencionados, de acuerdo al D.F.L. N° 2, de Educación.

Es importante señalar que este personal no tiene derecho a la asignación por desempeño en condiciones difíciles, atendido el claro tenor literal del artículo 59 del Estatuto, en el sentido que sólo procede respecto de los colegios particulares subvencionados.

4.- NEGOCIACION COLECTIVA.

Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por Corporaciones privadas sin fines de lucro, de acuerdo al D.L. 3.166, de 1980, no tienen derecho a negociar colectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 61 del Estatuto en relación con el artículo 80 de la ley N° 19.069.

Efectivamente, estos establecimientos se financian con los recursos que les asigna el Ministerio de Educación Pública, sin perjuicio de los demás ingresos ordinarios que puedan obtener conforme a la legislación educacional vigente, de suerte tal, que no tienen la calidad de subvencionados en conformidad al D.L. 3.476, de 1980, actual D.F.L. N° 2, que habilita para negociar colectivamente, al tenor de lo prevenido en el artículo 80 de la ley N° 19.069.

En tales circunstancias, esto es, considerando que los establecimientos de educación de que se trata no son subvencionados conforme al D.L. 3.476, forzosa resulta concluir que a éstos no les resulta aplicable el inciso 4° del artículo 80 de la ley N° 19.069 y que, por tanto, se encuentran impedidos de negociar colectivamente.

En igual sentido ya se había pronunciado este Servicio en dictamen N° 2.668, de 25.04.90, el cual mantiene su vigencia, atendido que no obstante las dictación de la ley 19.069, ésta reproduce en esta materia las mismas normas por ella derogadas.



JORGE MORALES RETAMAL
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

IVS/vcm

Distribución:

- Dirección
- Todos los Dptos.
- Todos los D.R.T. e I.P.T.
- Oficina de Partes
- Boletín.