



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 1576 (336) 2018

*Jurídico*

1931

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** No existe inconveniente jurídico para que el empleador Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Talagante, pueda suprimir horas de docencias consignadas en el Plan Anual de Desarrollo Municipal, siempre que concurren las circunstancias previstas en el artículo 22 del Estatuto Docente. Respecto de los docentes contratados a plazo fijo, el empleador se encuentra facultado para poner término a la relación laboral, aplicando especialmente, la causal prevista en el artículo 72 letra d) del mismo cuerpo legal.

**ANT.:**

- 1.- Instrucciones de 26.03.2018 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2.- Oficio N° 122 de 01.02.2018, del Inspector Provincial del Trabajo Talagante, recibido con fecha 14.02.2018.
- 3.- Presentación de 22.01.2018, de don Andrés Pérez Maldonado, en su calidad de presidente del Sindicato de Trabajadores Liceo Politécnico de Talagante.

\_\_\_\_\_  
SANTIAGO,

19 ABR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : ANDRÉS PÉREZ MALDONADO  
: SINDICATO DE TRABAJADORES LICEO POLITÉCNICO DE TALAGANTE  
PASAJE SAN JORGE N° 620, POBLACIÓN LAS PALMAS  
TALAGANTE

[aperezmaldonado@live.cl](mailto:aperezmaldonado@live.cl)

Mediante la presentación del antecedente 3) Ud. solicita un pronunciamiento acerca de la facultad de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Talagante, en su calidad de empleador, para disminuir la

cantidad de horas docente a contrata (docente a plazo fijo), bajo el argumento que estas serían de excedentes, no obstante, la carga horaria de estos profesionales, habría sido proyectada y aprobada en el Plan Anual de Desarrollo Municipal de noviembre de 2017.

Funda su presentación en que esta disminución de las horas, trae por consecuencia, el término de la relación laboral de cinco docentes.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El artículo 1° del Estatuto Docente dispone: *“Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de Ley 20501 1998, del Ministerio de Educación, así Art. 1 N° 1 como en los establecimientos de educación D.O. 26.02.2011 técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.”*

Por su parte, los artículos 21 y 22 del mismo cuerpo legal establecen que: *“La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnico-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal, por el Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educacional correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley. Dicha fijación se hará conforme al número de alumnos del establecimiento por niveles y cursos y según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.*

*Estas dotaciones serán determinadas por el sostenedor respectivo mediante resolución fundada. Ésta deberá publicarse en la página web del municipio o estar siempre disponible a quien lo solicite.”*

*“La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:*

- 1.- Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;*
- 2.- Modificaciones curriculares;*
- 3.- Cambios en el tipo de educación que se imparte;*
- 4.- Fusión de establecimientos educacionales, y*
- 5.- Reorganización de la entidad de administración educacional.*

*Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.*

*Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.”*

De la normativa previamente citada, es posible establecer que la dotación docente del sector municipal de la educación debe ser fijada el año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal o “PADEM” por la Corporación Municipal respectiva. Asimismo, la Corporación podrá realizar las adecuaciones a la dotación docente de acuerdo a las causales señaladas, fundadas en este mismo Plan.



El legislador al momento de determinar la forma de ingresar a la dotación docente en los establecimientos educacionales administrados por un Corporación creada por una Municipalidad, establece que ellos pueden incorporarse en calidad de titulares o de contratados. En este último caso, la relación laboral tendrá un plazo fijo o será de reemplazo de docentes titulares.

Por su parte el artículo 72 letras d) y j) del Estatuto Docente dispone: "*Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:*

- d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;*
- j) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley."*

Del análisis conjunto de las normas es posible sostener que, dentro de la dotación docente de un establecimiento educacional del sector municipal, pueden encontrarse docentes en calidad de titulares y contratados, estos últimos sujetos a la prestación de servicios por un tiempo determinado o mientras su servicios sean necesarios. Asimismo, la Corporación Municipal se encuentra facultada para poner término a la relación laboral por cualquiera de las causales señaladas, aun cuando, las horas de docencia se encuentren contempladas dentro del PADEM, bastando para ello, la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el artículo 22 del Estatuto Docente.

Por otra parte, cabe señalar que las causales de término de la relación laboral señaladas en el citado artículo 72 del cuerpo legal, son aplicables tanto respecto de aquellos docentes que han ingresado a la dotación docente en calidad de titulares, como respecto de aquellos que tienen la calidad de contratados, a excepción de lo dispuesto en la letra d) de la misma norma, que sólo opera respecto de los contratados.

En consecuencia, de acuerdo a lo expuesto en párrafos precedentes, no existe inconveniente jurídico para que el empleador Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Talagante, pueda suprimir horas de docencias consignadas en el Plan Anual de Desarrollo Municipal, siempre que concurren las circunstancias previstas en el artículo 22 del Estatuto Docente.

Respecto de los docentes contratados a plazo fijo, el empleador se encuentra facultado para poner término a la relación laboral, aplicando especialmente, la causal prevista en el artículo 72 letra d) del mismo cuerpo legal.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
JFCC/LBP/CGD  
**Distribución:**  
- IPT Talagante  
- Jurídico  
- Partes  
- Control