

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** 1) Resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida de un docente del sector particular pagado, para desempeñar labores de jefatura de curso, o de la misma asignatura convenida, por el periodo correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior, para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc.

2) No es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero.

3) No procede aplicar a la referida extensión horaria de trabajo la norma prevista en el inciso final del N° 4, del artículo 159 del Código del Trabajo, relativa a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida.

4) No existe impedimento legal alguno para que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneración se consignen por escrito como "bonos de plazo fijo" de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar.

**ANT.:** Ord. N° 446, de 11.04.95, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Arica.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 50; 70; 10, N°s. 5 y 7 y; 159, N° 4, inciso final.

Ley N° 19.070, artículos 53; 54; letra b y; 57.

Código Civil, artículo 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen N° 1671/69, de 13.03.95.

SANTIAGO, - 3 NOV 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : SEÑOR  
INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO  
ARICA /

Mediante ordinario del antecedente ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias, relativas a colegios particulares pagados:

1) Si resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida para desempeñar labores de jefatura de curso o de la misma asignatura, por el periodo correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior, para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc.

2) Si procede aplicar a las referidas extensiones horarias de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero y, en consecuencia, percibir en dichos meses la remuneración convenida por tal extensión.

3) Si es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma relativa a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida, prevista en el inciso final del artículo 159 del Código del Trabajo.

4) Si resulta procedente que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneración se consignent por escrito como "bonos de plazo fijo" de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar previamente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la ley Nº 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, publicada en el Diario Oficial de fecha 01.07.91, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los docentes que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares pagados, se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV del Estatuto Docente.

Ahora bien, atendido que la ley Nº 19.070, no contempla normas sobre la materia en análisis, se hace necesario recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 7º, del aludido cuerpo legal, establece:

" Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situaciones de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De esta manera, entonces, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos precedentemente enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser unico, atendido que la relación laboral entre empleador y trabajador es una sola, independientemente que las funciones a realizar por este último puedan ser varias o de las modificaciones permanentes o transitorias que en la materias por el regladas puedan convenirse.

Con todo, es necesario señalar que, tratándose de una relación jurídica regida por el Estatuto Docente, puede excepcionalmente ocurrir que respecto de un mismo profesional de la educación y empleador se tenga que escriturar más de un contrato de trabajo, lo que sucederá cuando las labores a realizar por éste último sean de reemplazo, ello atendida las especiales características de tales funciones.

De esta suerte, si aplicamos lo expuesto en acápites que anteceden a la especie, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente considerar como un contrato diferente, de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los establecimientos educacionales particulares pagados y los docentes que prestan servicios en ellos.

Aclarado lo anterior y en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar que el artículo 54, letra b) de la Ley Nº 19.070, dispone:

" Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

" b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas".

Por su parte, el numerando 5) del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal este último supletorio del Estatuto Docente, según ya se dijera, de conformidad a lo establecido en el ya citado artículo 53, señala:

" 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".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que los contratos de trabajo de los docentes del sector particular deben contener entre sus estipulaciones mínimas, aquella relativa a la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones de docencia de aula de otras actividades contratadas.

Ahora bien, en lo que respecta a la procedencia de modificar dicha cláusula relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, cabe señalar que el Estatuto Docente no contempla norma alguna sobre la materia, razón por la cual, como ya se expresara, se hace necesario recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo.

Al efecto, el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, expresa:

" Los contratos individuales y  
" colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consen-  
" timiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido  
" convenir libremente".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la posibilidad de modificar, de consuno y prácticamente sin limitaciones, las estipulaciones contenidas en un contrato individual o colectivo de trabajo, siempre que dichas modificaciones se refieran a materias respecto de las cuales han podido pactar libremente.

A mayor abundamiento y, en relación a la materia, cabe hacer presente que la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes; ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto dispone:

" Todo contrato legalmente celebra-  
" do es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado  
" sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Conforme con lo señalado, cabe afirmar que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, podrían acordar modificar la carga horaria dentro de los límites legales.

De consiguiente, teniendo presente por una parte, que las extensiones horarias por las cuales se consulta constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente en lo que a duración de la jornada de trabajo se refiere y, por otro lado, que la modificación de las cláusulas del contrato de trabajo resulta procedente en la medida que concurra el acuerdo de las partes, posible es concluir que en el caso en consulta no existe inconveniente legal alguno para que el empleador convenga con sus docentes extender por un plazo determinado, la jornada de trabajo primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida sea por el periodo correspondiente al año escolar, o bien, uno inferior, para desempeñar labores, tales como, jefatura de curso, de la misma asignatura a la primitivamente pactada, académicas, de reforzamiento, etc.

2) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 57 del Estatuto Docente, dispone:

" Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el periodo que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los contratos de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular que reúnan los requisitos copulativos que en la misma norma se señalan, se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero o por el periodo que medie entre el mes de enero y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

Ahora bien, de los términos de la disposición legal antes transcrita y comentada, es dable colegir que el efecto jurídico de prorrogar el contrato de trabajo de los profesionales de la educación por el periodo señalado, opera tratándose de contratos celebrados por un periodo que no comprenda el lapso de interrupción de actividades escolares, dicho de otro modo, que de no existir la disposición en comento concluyen en el transcurso del mes de diciembre, situación que no acontece en la especie.

En efecto, tal como ya se señalara en relación a la primera consulta planteada, en la especie, los trabajadores de que se trata se encuentran afectos a contratos de duración indefinida que han mantenido su vigencia con posterioridad al mes de diciembre, toda vez que las extensiones horarias de que se trata no afectan la naturaleza de dichos contratos, constituyendo las mismas sólo una modificación de la jornada primitivamente pactada por un plazo determinado.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto, posible es concluir que no resulta aplicable a la extensión horaria de que se trata la norma prevista en el artículo 57 del Estatuto Docente, y de consiguiente el empleador no se encuentra obligado a pagar en enero y febrero al respectivo docente la remuneración convenida por tal extensión horaria.

3) En cuanto a la tercera pregunta formulada, cabe señalar que el inciso final del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, contempla dos situaciones en virtud de las cuales el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido, y que son, a saber, a) cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo y, b) la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

En efecto, la referida disposición legal, dispone:

" El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo".

Ahora bien, considerando lo expuesto precedentemente y, teniendo presente lo señalado en relación a la primera consulta planteada en cuanto a que las extensiones, de las jornadas de trabajo por un tiempo determinado no constituyen un contrato de trabajo diferente, de plazo fijo, posible resulta concluir que la norma antes transcrita no resulta aplicable a dichas extensiones horarias.

4) Finalmente, y en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su N° 7, prevé:

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

" 7.- demás pactos que acordaren las partes".

De la norma legal anotada se infiere que el contrato de trabajo debe contener, además de las estipulaciones mínimas que la misma disposición legal se encarga de señalar, los demás pactos que acordaren las partes.

Ahora bien, en cuanto a la determinación del contenido de dichos pactos, del tenor literal de la norma antes transcrita y comentada aparece que ello ha sido entregado a la voluntad de las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad que consagra nuestra legislación laboral.

No obstante lo expuesto, cabe señalar que dicho acuerdo no podría en caso alguno importar una renuncia anticipada de derechos conferidos por la legislación laboral, por cuanto ello infringiría la norma prevista en el inciso 1º, del artículo 5º del Código del Trabajo, que dispone:

" Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

De consiguiente, aplicando al caso en consulta lo expuesto precedentemente, posible resulta concluir que no existe inconveniente legal alguno para que las partes pacten por escrito, en el contrato de duración indefinida un reajuste de remuneración de marzo o diciembre, denominándole bono de plazo fijo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

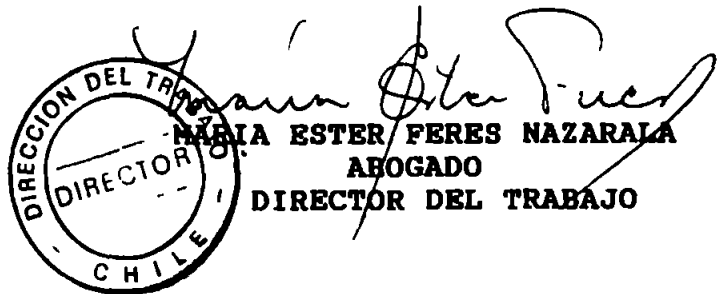
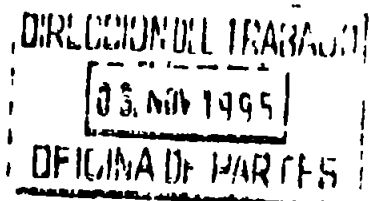
1) Resulta procedente convenir el aumento de la jornada primitivamente pactada en un contrato de duración indefinida de un docente del sector particular pagado, para desempeñar labores de jefatura de curso, o de la misma asignatura, por el período correspondiente al año escolar, o bien, por un plazo inferior para el desempeño de otras funciones, tales como académicas, de reforzamiento, etc.

2) No es aplicable a dicha extensión horaria de trabajo la norma del artículo 57 del Estatuto Docente, relativa a la prórroga del contrato de trabajo por los meses de enero y febrero.

3) No procede aplicar a la referida extensión horaria de trabajo la norma del inciso final del Nº 4, del artículo 159 del Código del Trabajo, referente a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida.

4) No existe impedimento legal alguno para que en un contrato de duración indefinida los reajustes de remuneraciones se consignen por escrito como "bonos de plazo fijo" de marzo a diciembre, no siendo exigible su pago, por ende, en enero y febrero del año siguiente, como tampoco su otorgamiento en el transcurso del nuevo año escolar.

Saluda a Ud.,



26  
BDE/mvb

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIII<sup>a</sup> Regiones.