

ORD. Nº _____ / _____ /
MAT.: 1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de Punta Arenas
2) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida
3) No procede suscribir contratos de duración indefinida respecto de aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente sin previo concurso público, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio
4) El término de la relación laboral de un profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corp Munic sólo puede producirse por aplicación de algunas de las causales previstas en el artículo 52 de la ley Nº19 070
5) La docente Sra María Tatiana Navarro, luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria en el Liceo D-24, se encuentra afecta a la jornada de trabajo pactada con anterioridad a la referida extensión
6) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al celebrado entre la docente Sra Verónica Lavín Herrera y la Corporación Municipal de Punta Arenas

ANT.: 1) Pase Nº 6 de 03 01 95, de Sra Directora del Trabajo
2) Ord. Nº 1080/94, de 28 12 94 de Sr Secretario General de Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención del Menor.

FUENTES:
C. del T. arts. 50, Inc. 2º; 7º y 10 Nº 5, Ley Nº 19.070, arts. 25, 51, 52 y 1º trans., Inc. 2º y C. Civil arts. 15450, 1691 y sgtes

SANTIAGO, 13 MAR 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SR RAUL ROSALES OJEDA

ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1.- Si en el caso de los profesionales de la educación incorporados en una dotación docente en calidad de titulares, afectos, por ende, a un contrato de duración indefinida, procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre aquellos y la Corporaciones Municipales de Punta Arenas o si, por el contrario, constituyen sólo una modificación a las estipulaciones sobre duración de la jornada de trabajo.

2 - Si resulta jurídicamente procedente aplicar a las extensiones horarias las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida.

3.- Si procede suscribir un contrato de duración indefinida respecto de aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente sin previo concurso público.

4.- Forma de poner término a los contratos de trabajo a que se alude en la pregunta que antecede.

5.- Situación contractual de la profesional de la educación Sra. María Tatiana Navarro Hernández.

6.- Si resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al suscrito por la profesional de la educación Sra. Verónica Lavín Herrera y la Corporación Municipal de Punta Arenas.

Al respecto, cumpla con 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 51 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector municipal y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, 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 III.

Ahora bien, atendido que la ley Nº 19.070, no contiene 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 70, 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 situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza

De esta manera, 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 único, 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 que en materia de jornada de trabajo 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 o bien residuales, ello atendida las especiales características de tales funciones.

De esta manera, entonces, 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 profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de Punta Arenas

Precisado lo anterior, cabe advertir que la ley Nº 19.070, en el referido título III, aplicables a los profesionales de la educación a que alude la presente consulta, no contempla norma alguna en materia de modificación de la duración de la jornada de trabajo - carga horaria - de los docentes, razón por la cual, como ya se expresara, se hace necesario, recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al efecto, contenidas en el Código del Trabajo.

Ahora bien, el artículo 10 Nº 5 del citado Código, prescribe:

" 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".

Por su parte, el artículo 59 del texto legal en comento, en su inciso 2º, expresa:

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

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la duración de la jornada de trabajo no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes

Corrobora lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que, prescribe:

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

De la norma legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente, celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, es posible afirmar que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar la carga horaria, dentro de los límites legales.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir, que en la situación en análisis las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente, en lo que a la duración de la jornada de trabajo se refiere

Es necesario advertir, además, que las mencionadas modificaciones producirán sus efectos en los términos que las partes lo han convenido, de forma tal que si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el docente quedará afecto, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes pacten expresa o tácitamente al término de la correspondiente extensión horaria.

2.- En relación con esta consulta, atendido lo expuesto al absolver la pregunta que antecede y lo dispuesto en el Nº 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.

3) En lo que concierne a la tercera pregunta, cabe señalar, previamente, que el artículo 25 de la ley Nº 19.070, prescribe:

" Los profesionales de la educación ingresan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

" Son titulares los profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

" Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

De la norma legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III del Estatuto Docente, referido a los profesionales de la educación del sector municipal, entre las cuales se encuentran, precisamente, quienes laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, cuyo es el caso de que se trata, se deduce que tales profesionales al ingresar a una dotación docente pueden hacerlo en calidad de titulares o de contratados.

Se infiere asimismo que los titulares son aquellos que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

De esta suerte, considerando que el ingreso a la dotación docente en calidad de titular debe tener lugar previo concurso público, posible es sostener, a contrario sensu, que quienes ingresan sin previo concurso, sólo pueden hacerlo en calidad de contratados.

Precisado lo anterior y en lo que respecta a la duración de tales contratos de trabajo, cabe tener presente que la Dirección del Trabajo en Orden de Servicio Nº 32, de 24.12.91, señala que aun cuando el Estatuto no lo establece expresamente el contrato de trabajo de los profesionales contratados como titulares, en lo que a su duración se refiere, necesariamente debe tener el carácter de indefinido. A tal conclusión arriba teniendo presente lo dispuesto en el artículo 1º transitorio de la ley Nº 19.070, en el sentido que sólo los profesionales de la educación que, a la fecha de entrada en vigencia de la ley, se encontraban afectos a un contrato indefinido debían ser asignados a la respectiva dotación en calidad de titulares.

En efecto, el inciso 2º del artículo 1º transitorio de la ley Nº 19.070, prescribe:

" Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento".

Por otra parte, agrega que según el tenor del citado artículo 19 transitorio del Estatuto, en relación con el inciso final del artículo 25 del mismo cuerpo legal, aparece que, por el contrario, los contratados pueden encontrarse sujetos a un contrato de trabajo que, en cuanto a su duración puede ser de plazo fijo o de reemplazo de titulares

De consiguiente, considerando por una parte, que el ingreso a la dotación sin previo concurso público puede hacerse sólo en calidad de contratado y, por otra que la duración del contrato de trabajo de quienes ingresan como contratados sólo puede ser de plazo fijo o de reemplazo de titulares, forzoso resulta concluir que no procede escriturar contratos de duración indefinida a aquellos profesionales de la educación que ingresan a la dotación docente sin previo concurso público

Con todo, si, en la práctica, un profesional se incorpora a la dotación docente sin previo concurso público y suscribe con su respectivo empleador un contrato de carácter indefinido, dicho instrumento de conformidad con la reiterada jurisprudencia de este servicio y sobre la base de lo dispuesto en los artículos 1545 y 1691 y siguientes del Código Civil, aún cuando adolecería de un vicio de legalidad, es plena y legalmente válido mientras no se declare su nulidad por sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada.

Corroborar la afirmación precedente lo sustentado por la doctrina que, al efecto ha expresado que " toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada, mientras la nulidad absoluta o relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte todos sus efectos, porque lleva envuelto en sí una presunción de validez bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado". (Curso de Derecho Civil A. Alessandri y M Somarriva, Tomo I, Volumen I, pág 435).

4 - En cuanto a esta pregunta se refiere, cabe tener presente que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales termina solamente, al tenor de lo prevenido en el artículo 52 de la ley 19.070, por aplicación de alguna de las causales que se contienen en la citada norma legal, según corresponda.

Ahora bien, las causales referidas son, a saber, las siguientes: renuncia voluntaria; falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, término del período por el cual se efectuó el contrato; jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional en relación al respectivo cargo docente; fallecimiento; calificación en lista de demérito por dos años consecutivos y supresión de horas y cargos.

En nada altera lo expuesto precedentemente, la circunstancia de que, eventualmente, estemos frente a un contrato de trabajo viciado, toda vez que como ya se expresara en la consulta N° 3) el mismo produce todos sus efectos, porque lleva envuelto en sí una presunción de validez, en tanto no se declare su nulidad por sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada

5.- En relación con esta consulta, y atendido lo resuelto en el punto 1) del presente oficio, posible es afirmar que la profesional de la educación Sra. María Tatiana Navarro Hernández, luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria de 5 horas en el Liceo D-24, esto es, el 30 de noviembre de 1994, se encuentra afecta, nuevamente, en dicho establecimiento a su jornada primitiva de 15 horas.

6 - En lo que concierne a esta pregunta adjunto remito a Ud copia del dictamen N° 3759/169 de 27 06.94, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada en el cual se concluye que " No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida a aquellos suscritos por profesionales de la educación, dependientes de una Corporación Municipal, que tengan la calidad de contratados...".

En relación con el tema en análisis y para una mejor comprensión del mismo, remito a Ud., además, copia de Ord. N° 2902/141, de 17 05 94

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

1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de Punta Arenas

2) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.

3) No procede suscribir contratos de duración indefinida a aquellos profesionales de la educación que ingresan a la dotación docente sin previo concurso público, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

4) El término de la relación laboral de un profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal se produce solamente por aplicación de algunas de las causales previstas en el artículo 52 de la ley N°19 070.

5) La docente Sra. María Tatiana Navarro luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria en el Liceo D-24, queda afecta a la jornada de trabajo pactada con anterioridad a la referida extensión.

6) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al celebrado entre la docente Sra Verónica Lavín Herrera y la Corporación Municipal de Punta Arenas.

Saluda a Ud ,



Maria Ester Peres
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

IMPRESIONADO EN LA
1977
CORPORACION MUNICIPAL DE PUNTA ARENAS

J/fvs/mvb
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Of. de Consultas
- Dptos. D.T.
- Sub-Director
- XIII^a Regionales