



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ORD.: N°4007

MAT.: Docente; Jornada de trabajo; Proporcionalidad de horas lectivas y no lectivas; Derecho de alimentación;

RORD.: En la medida en que el horario de clases se haya elaborado respetando la distribución legal para la jornada de los profesionales de la educación, el empleador no está obligado a ajustarlo para que la carga horaria efectivamente realizada por el/la docente que hace uso de la prerrogativa del Artículo 206° del Código del Trabajo cumpla con la proporción establecida en el Estatuto Docente, ya que el derecho en comento considera a dicho lapso como efectivamente laborado, sin perjuicio de las demás consideraciones contenidas en el cuerpo del presente oficio.

ANT.: 1) Instrucciones de 01.07.2019, del Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.

2) Oficio N°868 de 13.06.2019, del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.

3) Correo electrónico de 08.05.2019, de don Benjamín Santibáñez, Presidente del Sindicato de la Escuela José Abelardo Núñez.

4) Presentación de 03.05.2019 de don Víctor Flores Paillacheo, en representación del Colegio de Profesores de Chile A.G. Provincial Chacabuco.

5) Presentación de 08.02.2019, de doña Nataly Garcés Navarrete.

SANTIAGO, 20.08.2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A: SR. VÍCTOR FLORES PAILLACHEO

Mediante las presentaciones de los antecedentes 3), 4) y 5), de similar tenor, se ha solicitado un pronunciamiento jurídico que determine si la jornada semanal de los docentes de aula, que hacen uso del derecho para dar alimento a sus hijos menores de dos años, debe respetar la proporción entre horas lectivas y curriculares no lectivas establecidas en el Estatuto Docente.

Precisan los recurrentes que, si las horas de que disponen las docentes para dar alimentos a sus hijos/as menores de dos años se imputan exclusivamente a aquella porción de la jornada destinada a realizar actividades curriculares no lectivas, las profesionales se ven impedidas de realizar debidamente las funciones administrativas y extracurriculares que les corresponden. Con ello, se generaría una discriminación para estas trabajadoras en relación con sus pares que no se encuentran en la situación de ejercer el derecho establecido en el Artículo 206° del Código del Trabajo.

Al efecto, y como cuestión previa, el Inciso 3° del Artículo 3° del Código del Trabajo, establece: "Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Sobre la disposición recién mencionada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido en el Dictamen N°8.181/335 de 19.12.1995, que "corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador..."

Agrega el pronunciamiento, que "la programación de las actividades docentes de un establecimiento educacional y, en especial, el confeccionar los horarios de clases para el cumplimiento de la función educativa en el mismo se encuentra comprendida dentro de las atribuciones del empleador de organizar y dirigir el trabajo desde un punto de vista técnico..."

Página | 1



En este sentido, entonces, incumbe al empleador ejercer privativamente la potestad de administrar su empresa, entre cuyas atribuciones se encuentra la de elaborar los horarios de clases de los docentes, como manifestación de su facultad de organizar y dirigir el trabajo desde el punto de vista técnico.

Precisado lo anterior, y sobre lo consultado, de acuerdo con el Artículo 206° del Código del Trabajo las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho cuyo ejercicio debe ser acordado con el empleador a fin de determinar el momento en que se hará efectivo. De igual manera, por expresa disposición legal se establece que el tiempo utilizado se considerará como trabajado para todos los efectos legales. Destaca también el carácter irrenunciable que reviste el derecho en comento.

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio ha señalado, en el Dictamen N°2.304/40 de 27.04.2016, que "atendida la indubitada voluntad del legislador, trasgrede el ordenamiento jurídico laboral destinar este tiempo diario de la madre al desempeño de sus labores pactadas en el contrato de trabajo, en circunstancias que clara y explícitamente la ley le ha atribuido a estos lapsos un destino distinto".

Armonizando lo expuesto, es posible sostener, que el derecho que consigna el Artículo 206° del Código del Trabajo supone para la madre, la facultad de disponer de una hora al día para dar alimento al hijo/a menor de dos años, que se considera trabajada para todos los efectos legales; mientras que, para el empleador, la obligación de otorgarle esa porción de tiempo, sin que pueda destinarse dicho lapso al desempeño de las labores pactadas en el contrato de trabajo.

Por tanto, en la medida en que el horario de clases se haya elaborado respetando la distribución legal para la jornada de los profesionales de la educación, el empleador no está obligado a ajustarlo para que la carga horaria efectivamente realizada por el/la docente que hace uso de la prerrogativa del Artículo 206° del Código del Trabajo cumpla con la proporción establecida en el Estatuto Docente, ya que el derecho en comento considera a dicho lapso como efectivamente laborado, encontrándose el trabajador/a solamente liberado de concurrir a trabajar durante el mismo (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 3.804/69 de 20.07.2016, de este Servicio).

No obstante, lo anterior, el hecho de que el empleador cuente, entre sus trabajadores, con docentes que hacen uso del derecho de alimentar a sus hijos menores de dos años, no lo exime de dar debido cumplimiento a la normativa que regula la jornada de los profesionales de la educación.

De este modo, cabe señalar, en lo que interesa, que la jornada de aquellos profesionales que cumplen funciones docentes propiamente tales -en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, particulares subvencionados o técnico-profesionales regidos por el D.L. N°3.166, de 1980, del Ministerio de Educación Pública-, los Artículos 69° y 80° del Estatuto Docente establecen que la jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador. El tiempo destinado a la docencia de aula no podrá superar de 28 horas con 30 minutos, excluidos los recreos, y el horario restante debe destinarse a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

En tal sentido vale tener presente los criterios que este Servicio ha establecido mediante Ordinario N°1672, de 04.04.2018 y dictámenes N°s. 3804/69, de 20.07.2016, 1911/45, de 05.05.2017 y 3192/83, de 12.07.2017, que precisan: que no resulta procedente que las actividades curriculares no lectivas de los docentes de aula se pacten como horas de libre disponibilidad; que no resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación desempeñe exclusivamente labores de docencia de aula, sin considerar horas destinadas a actividades curriculares no lectivas; se debe procurar que las



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

horas no lectivas sean asignadas en bloques de tiempo suficiente para que los profesionales de la educación puedan desarrollar la totalidad de sus labores y tareas asociadas al proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de aquella; y que al menos el 40% de las horas no lectivas deben estar destinadas a las actividades de preparación de clases y de evaluación de aprendizajes, así como también a otras actividades profesionales relevantes para el establecimiento, que sean determinadas por el director, previa consulta al Consejo de Profesores.

En consecuencia, sobre la base de la normativa y consideraciones expuestas, cumple informar, que en la medida en que el horario de clases se haya elaborado respetando la distribución legal para la jornada de los profesionales de la educación, el empleador no está obligado a ajustarlo para que la carga horaria efectivamente realizada por el/la docente que hace uso del derecho de alimentación, cumpla con la proporción establecida en el Estatuto Docente, ya que por expresa disposición legal dicho tiempo se considera como efectivamente trabajado, sin perjuicio de las demás consideraciones contenidas en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,

DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

FUENTE:

❖ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-117446.html>

