



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: Nº 3753/143

MATE.: 1) Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Contrato a Plazo Fijo. Fuero.
2) Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Contrato de Reemplazo.
Fuero. Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Contrato de Plazo Fijo.
Fuero. Estatuto Docente. Colegios Técnico-Profesionales. Contrato de Reemplazo.
Fuero. Estatuto Docente. Colegios Técnico-Profesionales. Contrato de Plazo Fijo.
Fuero.
3) Estatuto de Salud. Contrato de Reemplazo. Fuero. Estatuto de Salud. Contrato de
Plazo Fijo. Fuero.

RDIC.: 1) *La Corporación Municipal de Educación de San Bernardo no se encontraba facultada legalmente para dar por terminado el contrato de plazo fijo de la docente María Loreto Galdames Silva, si al vencimiento del mismo se hallaba sujeta a fuero maternal.*

2) *Rige igualmente la norma legal sobre fuero maternal del artículo 201, inciso 1º del Código del Trabajo, para los profesionales de la educación con contrato de plazo fijo del Sector Municipal, y de plazo fijo o de reemplazo del Sector Particular Subvencionado, y Técnico Profesional del D.L. 3.166, de 1980.*

3) *Como asimismo, rige dicha disposición legal para el personal de salud afecto a la ley 19.378 o Estatuto de Atención Primaria de Salud, con contrato de plazo fijo, o de reemplazo.*

4) *Reconsiderase los dictámenes Ords. N°s. 1801/61, de 25.03.92; 2535/95, de 05.05.92; 918/41, de 07.02.95; 2969/143, de 06.08.2001, en su conclusión N° 2); 3859/138, de 16.09.2003, y cualquiera otro que contenga similar doctrina o sea incompatible con la del presente dictamen.*

ANT.: 1) Pase N° 56, de 05.08.2004, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Pase N° 120, de 16.06.2004, de Jefe Departamento Jurídico.

3) Pases N°s. 1215, de 11.05.04; 1094, de 03.05.2004; 1065, de 28.04.04, y 1057, de 27.04.2004, de Sra. Directora del Trabajo.

4) Memo N° INTSGO30278, de 07.05.04, de Asistente Social, Secretaría de Gestión y Partes, Gabinete Presidencial.

5) Presentaciones de 08.04.04; y 07.04.04 de Sra. María Loreto Galdames Silva.

6) Presentación de 30.04.04, de Sres. Central Unitaria de Trabajadores.

7) Ord. N° 19239, de 26.04.04, de Sr. Abogado Jefe División de Municipalidades, Contraloría General de la República.

8) Prov. N° 511, de 20.04.04, de Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social.

FUENTES: Código del Trabajo, arts. 174; 194, incisos 1º y 3º; y 201, inciso 1º. **Ley 19.070, art. 25; Ley 19.378, art. 14. D.L. N° 3166, de 1980.**

CONCORDANCIAS: Dictámenes Ords. N°s.1801/61, de 25.03.92; 2535/95, de 05.05.92; 918/41, de 07.02.95; 2969/143, de 06.08.01, y 3859/138, de 16.09.03.

SANTIAGO, 16.08.2004

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRA. MARIA LORETO GALDAMES SILVA.

DOMINGO GÓMEZ N° 0621

EL BOSQUE/

Mediante presentaciones de antecedentes 4), ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de su situación laboral en la Corporación Municipal de Educación de San Bernardo, específicamente si la referida entidad se encontraba facultada para poner término a su contrato de trabajo de plazo fijo estando con fuero maternal.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN

Sobre el particular, cúpleme informar Ud. lo siguiente:

El artículo 194, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

“La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ella los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado .”

De la disposición legal antes citada se desprende, que quedan sujetos a las normas sobre protección a la maternidad, del título correspondiente del Código del Trabajo, los servicios de la administración pública, los semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y la totalidad de los servicios, establecimientos , cooperativas y empresas sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o pertenecientes a corporaciones de derecho público o privado .

De esta suerte, del tenor de la norma legal en comento es posible convenir, que las disposiciones sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo tienen en nuestra legislación un ámbito de aplicación general, si quedan sometidos a ellas todos los servicios, organismos, entidades y empresas tanto del sector público como del privado.

A su vez, el inciso 3º, del mismo artículo 194 del Código del Trabajo, señala:

“Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.”

De la disposición citada se deriva que las normas legales sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo, beneficiarán indistintamente a la totalidad de las trabajadoras, cualquiera sea el empleador del cual dependan, incluso las que trabajen en su domicilio, y todas aquellas acogidas a algún sistema previsional.

De lo expuesto forzoso resulta convenir que todas las trabajadoras dependientes de cualquier empleador, comprendidas en general en algún sistema previsional, serán beneficiarias de las disposiciones legales sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo.

En otros términos, y analizadas en su conjunto las normas legales antes transcritas, es posible arribar que ellas regirán no sólo para todos los servicios, organismos, entidades y empresas de los sectores público y privado, sino que a la vez para todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, y en general, se encuentren acogidas a sistemas previsionales.

De este modo, al tenor de lo expresado, cabe concluir que el propósito del legislador ha sido el de dar un carácter amplio y universal a las normas de protección a la maternidad respecto de toda trabajadora mujer, sin efectuar excepción alguna sobre el particular.

Ahora bien, el artículo 201, inciso 1º, del Código del Trabajo, inserto en el aludido título de protección a la maternidad, señala:

“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.”

Por su parte, el art. 174, inciso 1º, del mismo Código, prescribe:

“En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.”

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se desprende que las trabajadoras mujeres gozarán de fuero laboral por todo el período del embarazo y hasta un año de concluido el reposo posnatal, por lo que no podrán ser despedidas sin previa autorización judicial, la que se podrá basar en las normas legales que se indica.

De esta manera, la totalidad de las trabajadoras de los servicios, entidades, organismos y empresas del sector público y privado, dependientes de cualquier empleador y acogidas a sistema previsional, se verán amparadas por el fuero laboral en el lapso antes señalado, durante el cual el empleador no podrá poner término a su contrato a menos que el juez lo autorice.

Cabe hacer notar que las disposiciones en estudio no hacen excepción a su aplicabilidad, y por el contrario, en la ocasión en que ha existido alguna excepción como ocurrió respecto de las trabajadoras de casa particular, que se encontraban marginadas del fuero maternal en forma expresa por así disponerlo el inciso final del artículo 201 del Código del Trabajo, la ley N° 19.591, publicada en el Diario Oficial de 09.11.1998, derogó explícitamente tal inciso que contenía la excepción, por lo que tácitamente dichas trabajadoras quedaron sometidas a la normatividad legal común y general de fuero maternal ya comentada.

Por otra parte, se hace necesario también precisar que ha sido el propio legislador quien, en materia de fuero laboral, ha señalado de modo expreso limitantes a su aplicabilidad, como ocurre, entre otros, en el inciso 6° del artículo 243, del Código del Trabajo, que respecto del fuero de los directores sindicales, dispone:

“Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.”

De esta forma, tratándose de los directores de los sindicatos mencionados o de los integrantes aforados de los Comités aludidos sujetos a contrato de plazo fijo, o por obra o servicio determinado, sus respectivos contratos terminarán con la llegada del plazo o el término de la obra o servicio, sin que deba requerirse su desafuero, como sucedería por ejemplo con los dirigentes de otros tipos de organizaciones sindicales, sometidos a las normas legales comunes de fuero sindical.

Asimismo, el artículo 309 del Código, contiene también una excepción expresa a la extensión del fuero laboral en ciertos contratos a plazo fijo, al precisar:

“Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.”

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior.”

De este modo, si el legislador no hace excepción al fuero laboral o fija limitantes al mismo, no corresponde hacer exclusiones a la aplicabilidad de la regla común sobre el particular.

Dilucidado lo anterior, en cuanto al ámbito de aplicabilidad de las disposiciones legales sobre fuero laboral o maternal, y su generalidad, corresponde analizar, al tenor de la consulta, si la trabajadora docente María Loreto Galdames Silva dependiente de la Corporación Municipal de Educación de San Bernardo, regida por el Estatuto Docente, Ley N° 19.070, no pudo legalmente verse expuesta al término de su contrato de plazo fijo por encontrarse sujeta a fuero maternal.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN

En primer término, corresponde aclarar que la ley 19.070, en sus diversas disposiciones, no contiene norma legal especial alguna relativa al fuero maternal de las trabajadoras docentes, de lo que es dable concluir que rige a sus respectos en plenitud el título general sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo, que se inicia con el artículo 194 citado, y su remisión al inciso 1º del artículo 201, sobre fuero maternal propiamente, también citado, considerando al mismo tiempo que de conformidad al artículo 71 de la ley 19.070, o Estatuto Docente, en ausencia de norma legal especial resulta procedente aplicar supletoriamente el Código del Trabajo.

En efecto, según el artículo 194 del Código, quedarán sujetos a las disposiciones sobre protección a la maternidad del título correspondiente, entre otros, los servicios de propiedad municipal y de corporaciones de derecho privado, como sucedería en la especie con la entidad empleadora, la Corporación Municipal de Educación de San Bernardo, y se beneficiarán con tales disposiciones, entre ellas las de fuero maternal, las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, como podría ser considerada la Corporación antes indicada.

Por otra parte, tanto el inciso 1º del artículo 201, del Código del Trabajo, ya comentado, sobre fuero maternal, como la ley 19.070, o Estatuto Docente, que rige a la trabajadora de la consulta, no contienen norma legal que excepcione o margine a las profesionales docentes, o algún tipo específico de contratación que las vincule con las corporaciones municipales, de las normas sobre fuero maternal comentadas, por lo que forzoso resulta concluir que les serían aplicables plenamente, si se da cabida al caso al conocido aforismo jurídico de que si el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete hacerlo.

De esta suerte, en la especie, no se conformaría a derecho que a la profesional docente contratada con sucesivos contratos a plazo fijo se le haya puesto término a su contrato, si se encontraba en la ocasión amparada con el fuero maternal.

En nada podría desvirtuar lo anterior, a juicio de esta Dirección, y tras efectuar un nuevo estudio sobre el tema, lo dispuesto en el artículo 25 de ley N° 19.070, inserto en el Título III, relativo a la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentra la docente que labora en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que establece:

“Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

“Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

“Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares”.

A su vez, el artículo 70 del Decreto Supremo N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070, dispone:

“Funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación solo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios.

“Un contratado desempeña labores docentes experimentales, cuando debe aplicar un nuevo plan de estudios o una nueva metodología o un nuevo material didáctico o audiovisual, por un tiempo determinado y cuyo resultado debe evaluarse desde un punto de vista técnico-pedagógico.

“Constituyen labores docentes optativas las que se desempeñan respecto de asignaturas o actividades que tengan tal calificación en los planes de estudios.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN

“Un contratado desempeña labores docentes especiales cuando deba desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no se encuentren entre aquellas que se describen en los incisos anteriores.

“Los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar sus funciones cualesquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia”.

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas se desprende que son titulares aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que contratados aquellos que desarrollan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares, que se materializan en un contrato de trabajo de plazo fijo o de reemplazo.

Como es dable advertir, los referidos contratos de plazo fijo o de reemplazo y que determinan la calidad de contratado, responden a contrataciones caracterizadas por su transitoriedad para cumplir funciones que por su naturaleza intrínseca se encontrarían limitadas en el tiempo, ya sea por el lapso de ausencia del titular o por otras causales funcionales al respectivo servicio.

Con todo, aun cuando lo anterior conllevaría a asignar a las labores referidas un carácter momentáneo o transitorio, como el legislador no ha eximido a las mismas de la aplicación del fuero maternal, necesario resulta convenir que ellas también estarían afectas a tal impedimento de término de contrato, salvo que el juez previamente lo hubiere autorizado.

En virtud de estas consideraciones corresponde que esta Dirección reconsidere, entre otros dictámenes, los N°s. 2535/95, de 05.05.92; 918/41, de 07.02.95 y 2969/143, de 06.08.2001, en su N° 2); 3859/138, de 16.09.2003, y cualquiera otro que contenga similar doctrina, que señalaban que las disposiciones que regulan el fuero laboral contenidas en el artículo 174 del Código del Trabajo, no resultaban aplicables íntegramente a esta modalidad de contratación transitoria, circunscribiéndose dicha prerrogativa al período de duración de la respectiva contratación, según sea la causa que le diera origen.

De acuerdo con lo anterior, regiría el fuero laboral para los profesionales de la educación del sector municipal de que se trata, por lo que si el empleador pretende poner término a un contrato de plazo fijo o de reemplazo de estos profesionales deberá requerir la autorización judicial previa para tal efecto.

Lo mismo corresponde concluir respecto de los profesionales docentes con contrato de plazo fijo o de reemplazo del Sector Particular Subvencionado y Técnico Profesional regido por el D.L. N° 3.166, de 1980, si lo anteriormente analizado resulta plenamente aplicable a ellos, y tampoco existe norma legal alguna que haga excepción en relación a este tipo de contratación u otras, por lo que procede reconsiderar, entre otros, dictamen Ord. N° 1801/61, de 25.03.92.

Asimismo, la doctrina antes enunciada sería igualmente aplicable al personal de la salud afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, con contrato a plazo fijo o de reemplazo, si de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N° 19.378, que les rige, estas modalidades de contratación presentan las mismas características de transitoriedad o reemplazo que las que contempla el Estatuto Docente comentadas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmpleme informar a Ud.:



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN

- 1) La Corporación Municipal de Educación de San Bernardo no se encontraba facultada legalmente para dar por terminado el contrato de plazo fijo de la docente María Loreto Galdames Silva, si al vencimiento del mismo se hallaba sujeta a fuero maternal.
- 2) Rige igualmente la norma legal sobre fuero maternal del artículo 201, inciso 1º del Código del Trabajo, para los profesionales de la educación con contrato de plazo fijo del Sector Municipal, y de plazo fijo o de reemplazo del Sector Particular Subvencionado, y Técnico Profesional del D.L. 3166 de 1980.
- 3) Como asimismo, rige dicha disposición legal para el personal de salud afecto a la ley 19.378 ó Estatuto de Atención Primaria de Salud, con contrato de plazo fijo o de reemplazo.
- 4) Reconsiderase los dictámenes Ords. N°s. 1801/61, de 25.03.92; 2535/95, de 05.05.92, 918/41, de 07.02.9; 2969/143, de 06.08.2001, en su conclusión N° 2); 3859/138, de 16.09.03, y cualquiera otro que contenga similar doctrina o sea incompatible con la del presente dictamen.

Saluda a Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

