



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: N° 1088 /015/

MAT.: Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Formas de contratación. Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Prórroga del contrato por enero y febrero.

Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Feriado Legal.

Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Término de Contrato. Aviso

Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Talleres. Aplicabilidad del Estatuto.

Estatuto docente. Subvención escolar preferencial. Dictamen. Efecto en el tiempo.

RDIC.: 1) Los profesionales de la educación contratados para desempeñar labores docentes en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, de Educación, vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", al estar regidos por el Estatuto Docente, pueden celebrar con el sostenedor, un contrato indefinido, a plazo fijo o, de reemplazo, en las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 del referido cuerpo legal.

2) El contrato de un docente contratado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", que haya durado más de seis meses continuos con un sostenedor del sector particular subvencionado y que termine en el transcurso del mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el sólo ministerio de la ley, por los meses de enero y febrero del respectivo año.

3) El feriado de los docentes del sector particular subvencionado, contratados para realizar labores docentes relacionadas con el Plan de Mejoramiento Profesional, será el período de interrupción de las actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente.

4) El sostenedor de un establecimiento educacional del sector particular subvencionado, debe dar aviso de término de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

5) Los docentes contratados para realizar talleres, que no son requisito de promoción del alumno como, asimismo, para ejecutar actividades curriculares no lectivas, sin considerar aula, ambos, considerados dentro del Plan de Mejoramiento Profesional, quedan regidos por el Estatuto Docente, por ser funciones docentes.

6) La doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, surte todos sus efectos desde la fecha en que fue emitida.

ANT.: 1) Pase N°345, de 21.02.2011, de Sra Directora del Trabajo.

2) Instrucciones de 01.02.2011, de Sra. Jefa Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo

3) Presentación de 10.11.2010, de Sr. Mario Egaña Bobadilla, recibido el 16.12.2010.

FUENTES: Ley N°19.070, artículos 6°, 41, 78, 79 letra d), 80, 82 y, 87. Decreto N°453, de Educación de 1991, artículos 20, N°1, letra a), 73 inciso 1°. Código del Trabajo, artículo 162, incisos 1°, 2°, 3° y 4°.

SANTIAGO, 09.03.2011

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: SR MARIO CONRADO EGAÑA BOBADILLA

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con los docentes contratados en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 de 1998, para realizar labores docentes vinculadas con el Plan de Mejoramiento de la Educación, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial:

- 1) Cuál es la duración de sus contratos de trabajo y si existe la figura del contrato de reemplazo, en caso de que los docentes de que se trata presenten licencias médicas y se deba contratar a otros.
- 2) Si les asiste el derecho a la prórroga de sus contratos de trabajo por enero y febrero.
- 3) Conforme a qué normas deben hacer uso de su feriado legal.
- 4) Con cuanto tiempo de anticipación se debe dar aviso de término de sus contratos de trabajo.
- 5) Si los docentes que realizan talleres que no son requisito de promoción del alumno, como asimismo, aquellos que son contratados solamente para actividades curriculares no lectivas, estarían regidos por el Estatuto Docente.
- 6) Si la doctrina contenida en el Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, tiene efecto retroactivo.

Al respecto y previa respuesta a las consultas formuladas cabe señalar que este Servicio mediante Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, ha señalado en su parte pertinente que "El personal que desempeña funciones vinculadas al Plan de Mejoramiento de la Educación, financiado con cargo a los recursos de la Subvención Escolar Preferencial "SEP", debe suscribir con su empleador contrato de trabajo, de concurrir vínculo de subordinación y dependencia y demás elementos que determinan su existencia"

Esta Dirección ha concluido, asimismo que "La normativa legal aplicable al contrato de trabajo del personal contratado como docente para prestar labores referidas al Plan de Mejoramiento de la Educación, será la prevista en el Estatuto Docente y supletoriamente en el Código del Trabajo y leyes complementarias y, para los asistentes de la educación, la contenida en el Código del Trabajo, leyes complementarias y en la Ley N°19.464, modificada por la Ley N°20.244.

1) Preciado lo anterior y en cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 79 de la Ley N°19.070, en su letra d), dispone:

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

"d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

"El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia"

"El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

"Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

"Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.

"Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo"

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que, tratándose de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, de Educación, los contratos en cuanto a su duración pueden ser indefinidos, a plazo fijo o de reemplazo.

Asimismo, se infiere, que la duración de los contratos a plazo fijo es de un año laboral docente, entendiéndose por tal "el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicia el año escolar siguiente", sin perjuicio de las alteraciones en las fechas de inicio y término del año escolar que pueda disponer el Ministerio de Educación, en virtud de las facultades que le son propias.

Se deduce, por su parte que existen dos excepciones en que el contrato siendo a plazo fijo puede extenderse por un período inferior al año laboral docente y que son, los contratos residuales, que es aquel que se celebra cuando termina el contrato de trabajo de un profesional de la educación en el transcurso del año laboral docente y es necesario contratar a otro, caso en el cual la relación laboral con este último debe extenderse por el tiempo que resta del correspondiente año laboral docente y, los contratos para actividades extraordinarias o especiales, que son los que se suscriben para la ejecución de actividades que por su naturaleza tienen una duración inferior al año laboral docente.

Finalmente, se establecen los contratos de reemplazo, que son aquellos en virtud del cual un docente presta servicios para suplir a otro profesional de la educación que transitoriamente no puede desempeñar sus funciones, cualquiera sea la causa. Este contrato dura el período de ausencia del profesional reemplazado o, uno inferior si así lo estipulan las partes.

Ahora bien, aplicando lo expuesto al caso en consulta preciso es sostener que los docentes contratados para realizar labores docentes vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, al estar regidos por el Estatuto Docente, tal como ya se estableció en Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, pueden celebrar con el sostenedor, dándose las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 ya transcrito y comentado, cualquiera de las formas de contratación antes mencionadas, sea, indefinida, a plazo fijo e, incluso en reemplazo de docentes que, habiendo sido igualmente contratados con cargo a la SEP no pueden desempeñar temporalmente el cargo.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 82 de la ley 19.070, inserto en el Título IV relativo al contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, entre los cuales se encuentran comprendidos aquellos que prestan servicios en establecimientos particulares subvencionados y, por ende, aplicable a los profesionales de la educación contratados con cargo a la Subvención Escolar Preferencias "SEP", para realizar labores docentes, establece:

"Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período 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".

Del precepto legal preinserto se colige que la prórroga del contrato de trabajo que la norma establece exige que el docente cumpla con los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que tenga contrato vigente en el mes de diciembre, esto es, entre el 1º y el 31 de dicho mes, y
- b) Que haya prestado servicios continuos para el mismo empleador por un período superior a seis meses.

Por lo tanto, en conformidad a la disposición legal transcrita, el contrato de un docente contratado con cargo a la SEP, que reúna las dos condiciones copulativas mencionadas precedentemente, se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero de cada año, por el sólo ministerio de la ley.

3) En cuanto a esta pregunta, cabe señalar que el artículo 41 del Estatuto Docente, aplicable a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales particulares subvencionados con arreglo al D.F.L. N° 2, del Ministerio de Educación, de 1998, en virtud de lo prevenido en el inciso final del artículo 80 del mismo cuerpo legal, previene:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero; o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras, que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por un período de tres semanas consecutivas."

De la disposición legal precedentemente anotada se infiere que, por expreso mandato del legislador, el feriado legal del personal docente de que se trata, comprende el período de interrupción de actividades escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero de cada año o, el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, período en el cual, sólo por excepción, éste podrá ser convocado a realizar actividades de perfeccionamiento o actividades curriculares no lectivas, por un lapso no superior a tres semanas seguidas como máximo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 23 del Decreto Nº453, de 1991, reglamentario del Estatuto Docente, se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el tiempo comprendido entre el 1º de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

En efecto, la referida disposición reglamentaria, establece:

"Se entiende por año escolar el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1º de marzo y el 31 de diciembre de cada año."

De consiguiente, atendido que los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", para realizar labores docentes, se encuentran regidos por el Estatuto Docente, corresponde que los mismos hagan uso de su feriado en los términos previstos en el artículo 41 del referido cuerpo legal, esto es, el período de interrupción de actividades escolares o, el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente,

4) Respecto de esta consulta, previa respuesta a la misma, se hace necesario precisar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78º de la Ley Nº 19.070, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV.

Ahora bien, en lo que respecta al plazo de que dispone el empleador para dar aviso de término de contrato de trabajo a los docentes de que se trata, cabe señalar que la Ley Nº19.070 se encarga de regular dicha materia sólo respecto de la causal prevista en el artículo 161º del Código del Trabajo, para los efectos de liberarse del pago de la indemnización adicional, según se verá, rigiendo para el caso que opte por el pago de la referida indemnización como, asimismo, respecto de las demás causales de término de la relación laboral, los incisos 1º, 2º 3º y 4º del artículo 162º del Código del Trabajo, que prescriben al efecto:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159º, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

"Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

"Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente."

De este modo, de acuerdo con la norma legal antes transcrita, tratándose de las causales previstas en los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 del Código del Trabajo y las establecidas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, el empleador debe dar aviso por escrito del término de la relación laboral al docente, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación o de seis días hábiles tratándose de caso fortuito o fuerza mayor.

Aparece, asimismo que respecto de la causal de término del contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o, desahucio, el aviso debe ser dado al trabajador, con copia a la Inspección, a lo menos con treinta días de anticipación al término de su relación laboral o bien se debe pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

No obstante lo expuesto y tratándose de la causal de necesidades de la empresa o desahucio, tal como ya se señalara, existe norma especial, en el artículo 87 del Estatuto Docente, que prevé:

"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor" por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además, de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

"Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".

De la disposición legal preinserta se infiere, que el empleador, al invocar las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra obligado al pago de una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Se deduce, asimismo, que no estará obligado al pago de dicha indemnización si es que cumple con dos requisitos copulativos, uno de los cuales y, en lo que nos interesa, es dar aviso de la terminación de los servicios al docente, a lo menos con sesenta días de anticipación al primero del mes en que se

inician las clases en el año escolar siguiente y, que esta terminación se haga efectiva el día anterior a la fecha señalada.

5) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 6º del Estatuto Docente, establece:
"La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

"Para los efectos de esta ley se entenderá por:

"a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.

"b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación; y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación."

Por su parte el artículo 20 del Decreto N°453, de 1991, de Educación, reglamentario del Estatuto Docente, en su artículo 20, en su numerando 1, letra a), dispone:

"Constituyen actividades curriculares no lectivas entre otras, las siguientes:

1. Actividades relacionadas con planes y programas de estudio:
 - b) Funcionamiento de academias, talleres y clubes;"

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que la función docente propiamente tal comprende tanto la docencia de aula como las actividades curriculares no lectivas, entendidas estas como aquellas funciones complementarias de la función docente de aula, señalándose de manera no taxativa algunas de ellas en el artículo 20º del Decreto Reglamentario N°453, dentro de las cuales se comprenden los talleres.

Ahora bien, no habiendo el legislador hecho un distingo respecto de si los talleres, comprendidos como actividades de colaboración, deben ser requisito o no de promoción del alumno, preciso es sostener, aplicando el aforismo jurídico que, donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir, que todos los talleres, sin distinguir al respecto, constituyen una función docente al tenor del artículo 20 antes transcrito y comentado.

De este modo, preciso es sostener que los profesionales de la educación que realizan talleres vinculadas a la SEP, quedan regidos por el Estatuto Docente.

A igual conclusión ha de arribarse respecto del docente que ha sido contratado para realizar únicamente actividades curriculares no lectivas sin considerar dentro de las funciones pactadas la docencia en aula.

7) Finalmente y en cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que para resolver sobre la época desde la cual rige el pronunciamiento contenido en Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, es menester recurrir a las reglas generales sobre los efectos de los actos administrativos y, en particular, a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo que se ha pronunciado sobre la data desde la cual rigen los pronunciamientos que se emiten mediante dictámenes.

Sobre esta materia, la doctrina vigente distingue entre aquellos dictámenes que al interpretar la legislación laboral producen un efecto meramente declarativo, de aquellos que, reconsiderando un pronunciamiento anterior lo revocan, modifican o dejan sin efecto. En la primera situación, el acto interpretativo se limita a reconocer un derecho ya existente, y en consecuencia éste puede ser exigido desde la vigencia de la ley interpretada.

En tanto, a aquellos dictámenes que reconsideran otro anterior, se les aplica en plenitud el principio de irretroactividad de los actos administrativos, por ende, sólo disponen a futuro.

Es dable advertir, sin embargo, que en ciertos casos, no obstante el contenido meramente declarativo de un dictamen, el órgano administrativo que ha llevado a cabo la interpretación del precepto legal, ha asumido su función respecto a una norma que ha exigido una labor especialmente compleja, en que la voluntad del legislador se ha formulado en forma tal, que los distintos elementos de interpretación de la ley conducen a conclusiones equívocas y contradictorias, debiendo el intérprete desentrañar el verdadero sentido y alcance del precepto en un proceso que, si bien no constituye propiamente un acto de creación de derecho, no es tampoco una declaración previsible y obvia de la voluntad del legislador.

Así entonces, en concepto de esta Dirección del Trabajo, los derechos, acciones y excepciones que derivan de dictámenes de esta índole, que han interpretado una norma legal equívoca y de especial complejidad, estarán investidos de certeza y seguridad jurídica una vez que el órgano administrativo emita el correspondiente dictamen que fije el sentido y alcance del precepto respectivo, época desde la cual podrán exigirse con eficacia y certeza las obligaciones correlativas. En otros términos, la presunción de derecho de que la ley es conocida por todos desde su vigencia, debe complementarse en estos casos en el sentido que la interpretación de la Dirección del Trabajo confiere derechos desde la emisión del dictamen.

En consecuencia, la interpretación de la legislación laboral que por ley compete a esta Dirección del Trabajo, reuniendo los especiales rasgos descritos precedentemente, regirá siempre a futuro y no afectará situaciones anteriores a la época del respectivo pronunciamiento.

La situación laboral de los profesionales de la educación, contratados para realizar funciones docentes vinculadas al Plan de Mejoramiento de la Educación, financiado con cargo a la Subvención escolar Preferencial "SEP", es especialmente representativo de la situación antes descrita, puesto que este Servicio ha debido complementar de manera sustantiva la voluntad del legislador a objeto que ésta alcance a cabalidad los fines de las normas legales a que se ha hecho referencia en el Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, debiendo así este pronunciamiento tener efecto sólo desde su emisión.

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

- 1) Los profesionales de la educación contratados para desempeñar labores docentes en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2, de 1998, de Educación, vinculadas al Plan de Mejoramiento Profesional, financiado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", al estar regidos por el Estatuto Docente, pueden celebrar con el sostenedor, un contrato indefinido, a plazo fijo e, incluso, uno de reemplazo, en las condiciones previstas en la letra d) del artículo 79 del referido cuerpo legal.
- 2) El contrato de un docente contratado con cargo a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", que haya durado más de seis meses continuos con un sostenedor del sector particular subvencionado y que termine en el transcurso del mes de diciembre, se entenderá prorrogado por el sólo ministerio de la ley, por los meses de enero y febrero del respectivo año.
- 3) El feriado de los docentes del sector particular subvencionado, contratados para realizar labores docentes relacionadas con el Plan de Mejoramiento Profesional, será el período de interrupción de



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN

las actividades escolares o el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente.

- 4) El sostenedor de un establecimiento educacional del sector particular subvencionado, debe dar aviso de término de los contratos de trabajo de los profesionales de la educación vinculados a la Subvención Escolar Preferencial "SEP", en los plazos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.
- 5) Los docentes contratados para realizar talleres, que no son requisito de promoción del alumno como, asimismo, para ejecutar actividades curriculares no lectivas, sin considerar aula, ambos, considerados dentro del Plan de Mejoramiento Profesional, quedan regidos por el Estatuto Docente.
- 6) La doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°4127/69, de 16.09.2010, surte todos sus efectos desde la fecha en que fue emitida.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

