



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: 4950

MAT.: Estatuto Docente; Huelga; Pago de remuneraciones; Recuperación de clases; Calendario escolar; Modificación consensual;

RORD.: No resulta jurídicamente procedente que el empleador pague remuneraciones por los días de inasistencia en que un docente ha incurrido como consecuencia de la paralización de actividades, por lo que, de haber sido pagadas éstas, corresponde proceder al descuento de las mismas.

Lo anterior es sin perjuicio de la obligación del empleador de remunerar como sobresueldo el tiempo destinado a la recuperación de clases en tanto con ello se exceda la jornada ordinaria de trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de 30.08.2018, 27.07.2018, 10.08.2017 y 19.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Pase N°1889 de 10.11.2015 de Jefe de Gabinete Sr. Director del Trabajo.

3) Oficio N°86188 d 29.10.2015 de Jefe División de Municipalidades, Contraloría General de la República.

4) Presentación de 29.09.2015, de Pamela Denisse Peralta Herrera.

SANTIAGO, 27.09.2018

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
A: PAMELA DENISSE PERALTA HERRERA
AV. MEXICO 2143, CASA 80 PUENTE ALTO

Mediante Oficio del antecedente 3) se ha remitido a esta Dirección la presentación del antecedente 4), en virtud de la cual se solicita un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si procede que el empleador descuenta de las remuneraciones los días correspondientes al paro docente, teniendo en consideración que existe un calendario de recuperación de clases, cuyo cumplimiento ha implicado trabajar más horas a la semana.

Al respecto cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, las Corporaciones Municipales, se rigen por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no regula el contrato de trabajo, en cuanto a los derechos y obligaciones correlativas que genera para las partes, cabe señalar que en tal materia le son aplicables las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7 del Código del Trabajo, que prescribe: "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".

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De tal manera, resulta posible sostener que aquel docente que no ha laborado la totalidad de su jornada de trabajo, debido a una huelga, interrupción o paralización ilegal de actividades, carece del derecho al pago de los emolumentos correspondientes, por lo que de haber sido estos percibidos, procede que el valor de tiempo no trabajado sea descontado de sus remuneraciones.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto N°289, de 2010, del Ministerio de Educación, que fija normas generales sobre calendario escolar, la autoridad pública encargada de fijar el calendario aludido es el Secretario Regional Ministerial respectivo, lo que se realiza por medio de una resolución anual, debiendo los establecimientos educacionales elaborar su planificación en razón de ella.

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en dictamen N°4294/46, de 06.11.2013 ha resuelto que al empleador le asiste la obligación de cumplir con el calendario escolar fijado por el Ministerio de Educación y en tal condición deberá adoptar las medidas que estime pertinentes a fin de recuperar las clases no impartidas con motivo de la paralización de actividades, siempre que con ellas no transgreda los derechos mínimos e irrenunciables consagrados por las leyes laborales, como tampoco su aplicación importe una modificación unilateral de las condiciones pactadas con sus docentes en los respectivos contratos de trabajo, debiendo para tales efectos el empleador requerir el consentimiento del profesional de la educación.

De tal suerte, si un docente o asistente de la educación tiene distribuida su jornada ordinaria semanal de trabajo de lunes a viernes, el empleador no se encontraría facultado para modificar la duración y distribución de la misma, salvo que dicho dependiente consienta en ello, caso en el cual, todo lo que exceda de la jornada ordinaria, deberá ser remunerado como sobresueldo.

La conclusión anterior guarda armonía con la doctrina contenida en Ordinario N°1659 de 17.04.2017.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador pague remuneraciones por los días de inasistencia en que un docente ha incurrido como consecuencia de la paralización de actividades, por lo que, de haber sido pagadas éstas, corresponde proceder al descuento de las mismas.

Lo anterior es sin perjuicio de la obligación del empleador de remunerar como sobresueldo el tiempo destinado a la recuperación de clases en tanto con ello se exceda la jornada ordinaria de trabajo.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

