



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 6261 (1244) 2018

Jurídico

4730

ORD.: _____

MAT.: La alternancia reiterada en la aplicación del contrato de trabajo y los anexos al mismo, no permite determinar de forma unívoca la duración de la jornada específica para la cual se ha contratado al docente. Lo anterior, sin perjuicio, que se derivarán los antecedentes a la Inspección del Trabajo competente, con el objeto que se practique la debida fiscalización y aplique las sanciones que en derecho correspondan, si así procediera.

ANT.: 1) Instrucciones de 17.08.2018 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Ordinario N° 2752 de 19.06.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 31.05.2018 de la directiva de la Federación Nacional de Trabajadores de la Universidad Tecnológica de Chile, Inacap, RSU 1307.2093.

SANTIAGO,

07 SEP 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRES. FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE CHILE, INACAP RSU 1307.2093.
CALLE NUEVA UNO N° 1711
INDEPENDENCIA

sergioabazola@gmail.com

gabriel.contreras07@inacapmail.cl

Mediante la presentación del antecedente 3), Uds. han solicitado un pronunciamiento respecto a diversas consultas acerca de la jornada de trabajo de docentes que prestan servicios para la empresa y que a continuación se detallan:

1.- Respecto de las actividades realizadas fuera de aula que, no obstante considerarse dentro del contrato de trabajo, no son remuneradas ni reguladas.

Señalan que cada semestre académico, por medio de un anexo de contrato suscrito por las partes, a los docentes se les da a conocer las asignaturas asignadas, los horarios y los tiempos de inicio y término de las clases. Se regula

*

solo el tiempo en que realiza actividades frente a curso, pero en ningún caso se presupuesta la duración de las actividades realizadas fuera del aula, tales como reuniones a las que son citados, atención de alumnos, planificación de clases, etc.

Agrega que lo señalado previamente, se ve reflejado en las dos primeras cláusulas del contrato de trabajo, las que incluyen una cantidad no taxativa de actividades que debe realizar el docente, y que para todos los efectos, se encuentran incorporadas en la remuneración. Sugieren que desde esta perspectiva, el docente debería estar a disposición del empleador las 24 horas del día, entendiéndose que la empresa confunde los servicios personales con el ejercicio de profesiones liberales que no se encuentran sujetas a la subordinación y dependencia, lo que constituye a su juicio, una infracción al artículo 7° del Código del Trabajo.

2.- Solicitan determinar la legalidad de la Circular N° 08, por la cual se estipula que el empleador puede bajar la carga académica de un semestre a otro, teniendo por consecuencia la reducción de las remuneraciones.

3.- Requieren de un pronunciamiento acerca de la procedencia de remunerar las ventanas horarias, fuera del horario de clases, donde el docente realiza trabajo administrativo y de atención de alumnos. Consideran que ellas se encuentran dentro de las definidas como jornada pasiva del artículo 21 inciso 2° del Código del Trabajo.

4.- Además, que se determine lo que sucede respecto de los cursos obligatorios impuestos por el empleador y que no se registran en el contrato de trabajo, los que se dictan vía e-learning con disponibilidad durante todo el día, lo cual supone, a su juicio, estar a disposición del empleador durante dicho lapso de tiempo.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad, por medio del Ordinario del antecedente 2) se confirió traslado a la empresa, quién a la fecha no ha dado respuesta a lo requerido.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

De forma previa, cabe informar que sus consultas signadas con los numerales 2) y 4), fueron derivadas al Departamento de Inspección, para la fiscalización correspondiente.

A sus otras consultas, le informo que el artículo 7° del Código del Trabajo dispone: *“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.”*

Por su parte el numeral 5° del artículo 10° del mismo cuerpo legal señala: *“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;”

De la primera norma citada, es posible entender que existe una relación laboral, cuando se cumplen los siguientes requisitos copulativos: a.- Que se realice una prestación de servicios personales, b.- Que a cambio de ellos se perciba la remuneración acordada y determinada y c.- Que la prestación de los servicios, se efectúe bajo el vínculo de subordinación y dependencia del empleador.

Este Servicio ya se ha pronunciado respecto del alcance de lo dispuesto en el citado artículo 10°, entre otros, en el Dictamen Ordinario N° 5.702/355 de 19.11.1999, el cual dispone: *“Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada de trabajo que debe cumplir el trabajador.*

Ahora bien, la determinación de la jornada de trabajo debe ser entendida, a juicio de lo sustentado por la doctrina de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que esta se va a distribuir.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la extensión del tiempo de trabajo y los días en que se van a prestar los servicios que el dependiente se obliga a efectuar para el empleador.

De consiguiente, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo exigida por el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que el dependiente va a prestar los servicios.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce de manera específica el tiempo de trabajo y los días y horas en que este se debe cumplir.”

La cláusula primera del contrato que se tiene a la vista en su parte pertinente señala: *“...Se entenderá por estos servicios la dictación de clases y todas las actividades inherentes a éstos, como por ejemplo y sin que la enumeración sea taxativa, la evaluación de los alumnos, la participación en reuniones de planeamiento y evaluación del proceso educativo, la elaboración de registros académicos, elaboración y corrección de pruebas, elaboración de ayudas didácticas, registros de información en sistemas computacionales entre otras.”*

Por su parte, la cláusula tercera del mismo documento dispone que *“la jornada semanal de trabajo, sin perjuicio de aquellas temporales que se pacten, será de 4 horas semanales distribuidas de lunes a sábado en los horarios que se establezcan según programación académica. Agrega que las variaciones de jornada se establecen en anexos por periodos no superiores a un semestre lectivo, siendo condición esencial del contrato la variabilidad de la carga asignada semestralmente, pudiendo aumentar o disminuir según las necesidades de la institución.”*

Revisado el anexo de contrato, se puede inferir que por cada docente se confecciona un anexo de contrato que se suscribe dentro de los primeros 15 días del semestre académico y finaliza al término del mismo, en él, se entrega la carga de actividades a realizar por el trabajador, con horas curriculares de 45 minutos, distribuidas de lunes a sábado, teniendo un promedio de 40 horas semanales, encontrándose dentro de esa distribución ventanas libres dentro del horario.

Es preciso señalar, que el contrato de trabajo supone una prestación de servicios personales materiales o intelectuales, por una parte y por otra, el pago de una remuneración determinada, todo bajo las estipulaciones mínimas contenidas en el artículo 10° del Código del Trabajo.

Para el caso en particular, se puede deducir que la relación laboral entre sus representados y la empresa, se encuentra regida por dos documentos de modo simultáneo, los que generan sus propios efectos.

En términos de jornada, el contrato de trabajo establece que la jornada es de 4 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, por su parte el anexo del mismo dispone bloques horarios que en el caso analizado suman un total de 40 horas con 25 minutos, anexo que termina al finalizar el semestre académico, volviendo a regir entonces el primitivo contrato de trabajo y así sucesivamente a lo largo del tiempo, todo lo anterior, bajo el amparo del principio de la autonomía de la voluntad.

Atendido lo anterior, cabe hacer tener presente que en reiteradas oportunidades –Dictamen Ordinario N° 1.470/70, de 18.04.2001- la jurisprudencia administrativa de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que *“una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo, condiciones -todas éstas- que le deben permitir prever y deslindar los tiempos de trabajo, descanso y distracción.”*

Si bien y así lo ha expresado la Jurisprudencia del Servicio, a esta autoridad no le compete pronunciarse acerca de una eventual nulidad de una cláusula contractual, *“ello no es obstáculo para ilustrar acerca de la concordancia o no*

de tales cláusulas con la legislación laboral, tarea ésta ineludible para este Servicio," conforme lo dispone el Dictamen Ordinario N° 214/004 de 15.01.2009.

Analizado lo antes expuesto, a la luz del citado artículo 10° del Código del Trabajo, cabe concluir que si bien es cierto que en el contrato de trabajo se establece la cantidad de horas de trabajo del docente, el anexo de contrato modifica temporalmente esa cláusula para asignar de modo variable, una jornada a realizar durante el semestre académico, lo cual supera las 4 horas de trabajo señaladas en el contrato.

Lo anterior supone dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de la duración de la jornada de trabajo, alterándose con ello la necesaria consensualidad del contrato de trabajo, sin perjuicio de la facultad de someter el asunto a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones de derecho invocadas, cumpro con informar a ustedes que, la alternancia reiterada en la aplicación del contrato de trabajo y los anexos al mismo, no permite determinar de forma unívoca la duración de la jornada específica para la cual se ha contratado al docente. Lo anterior, sin perjuicio, que se derivarán los antecedentes a la Inspección del Trabajo competente, con el objeto que se practique la debida fiscalización y aplique las sanciones que en derecho correspondan, si así procediera.

Saluda a Ud.,



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



RGR/LEP/CGD
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control