



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 33286(1902)2019

962

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Artículo quinto transitorio de la Ley N°20.903. Horas de extensión. Cálculo del valor hora.

RESUMEN:
1. El profesional de la educación que reunidos los requisitos exigidos se acoge a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N°20.903 puede de común acuerdo con su empleador modificar la duración de su jornada de trabajo, pactando horas de extensión, las que producirán sus efectos en los términos convenidos.
2. El procedimiento que se debe aplicar para determinar el valor hora de un docente que optó por no incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente es el descrito en las letras a), b y c) del presente informe.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 18.04.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Presentación de 02.09.20219, de [REDACTED], Secretaria General de Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de Maipú.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

02 JUN 2022

A: [REDACTED]
SECRETARIA GENERAL
CORPORACION MUNICIPAL DE SERVICIOS Y DESARROLLO DE MAIPU
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2) solicita que este Servicio a la luz de lo establecido en el artículo quinto transitorio de la ley N°20.903 se pronuncie sobre lo siguiente:

1. ¿El docente que se acogió a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la ley N°20.903 puede pactar horas de extensión con su empleador?
2. De ser factible el pacto ¿Cómo se calcula el valor hora?

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N°20.903 que "Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica otras Normas", en su artículo quinto transitorio, dispone:

"Los profesionales de la educación a quienes les falten diez o menos años para la edad legal de jubilación podrán optar por no regirse por las normas del Título III del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación. En este caso, mantendrán su última remuneración mensual devengada, la que se reajustará en el mismo porcentaje y en la misma oportunidad que las remuneraciones del sector público".

Para efectos de lo establecido en este artículo, se entenderá por última remuneración mensual devengada la establecida en los incisos primero y segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, y que percibió el profesional de la educación en el mes inmediatamente anterior a aquel en que los profesionales de la educación del establecimiento educacional en que se desempeña pasen a regirse por el señalado Título III.

Los sostenedores de establecimientos educacionales cuyos profesionales deban regirse por el Título III del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, podrán contratar a los profesionales de la educación que en virtud de lo establecido en el inciso primero hayan optado por no regirse por dicho título, sin que sea aplicable respecto de ellos lo dispuesto en el artículo 19 V. Asimismo, estos profesionales tendrán derecho a seguir percibiendo la asignación de antigüedad establecida en el artículo 48 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, sin que sea aplicable lo dispuesto en el número 31 del artículo 1° de esta ley.

Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, será aplicable a los profesionales del sector municipal el sistema de evaluación establecido en el artículo 70 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación".

De la disposición legal transcrita se desprende que los profesionales de la educación a quienes les falten diez o menos años para la edad legal de jubilación podrán optar por excluirse de la aplicación de las normas del Título III del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, denominado Del Desarrollo Profesional Docente.

Los docentes que decidan no incorporarse al Sistema mantendrán su última remuneración mensual devengada, monto que se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad que las remuneraciones del sector público y continuarán percibiendo la Asignación de Antigüedad con los porcentajes establecidos en su texto antes de la modificación incorporada por el artículo 1° Nro. 31 de la Ley N°20.903, esto es, de 6,76% de la Remuneración Básica Mínima Nacional por el primer bienio y de 6,6% de la Remuneración Básica Mínima Nacional por los restantes bienios, con un tope de 15 bienios equivalentes a treinta años de servicios docentes.

Asimismo, la circunstancia que el docente haya ejercido su derecho a excluirse del Sistema, no le exime del procedimiento de evaluación establecido en

el artículo 70 del Estatuto Docente, previsto para aquellos que ejercen docencia de aula.

Precisado lo anterior, se da respuesta a las consultas formuladas.

1. En relación con la primera pregunta, cabe señalar que el ejercicio del derecho de opción establecido en el artículo quinto transitorio faculta al profesional de la educación para excluirse de la aplicación de las disposiciones contenidas en el Título III del Estatuto Docente, denominado Del Desarrollo Profesional Docente, por lo tanto, no accederán a la estructura de remuneraciones que establece dicho Sistema ni a los beneficios profesionales que se establecen para los docentes que alcanzan el tramo Avanzado, como es la posibilidad de acceder a la Red Maestros de Maestros y a realizar mentorías sino que mantendrán su última remuneración mensual devengada, la que se reajustará en el mismo porcentaje y en la misma oportunidad que las remuneraciones del sector público.

En el mismo orden de ideas, el ejercicio de este derecho por parte del profesional de la educación no altera las disposiciones que rigen la duración y distribución de la jornada de trabajo, por tanto, es perfectamente posible que pueda pactar con su empleador extensiones horarias.

En tal sentido, este Servicio ha señalado en sus pronunciamientos contenidos en los Dictámenes Nros. 1671/69 de 13.03.95, 3298/252 de 07.08.2000 y 1444/65 de 06.04.2004, que:

“las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente, en lo que a la duración de la jornada de trabajo se refiere.

Es necesario advertir, además, que las mencionadas modificaciones producirán sus efectos en los términos que las partes lo han convenido, de forma tal que, si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el docente quedará afecto, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes pacten expresa o tácitamente al término de la correspondiente extensión horaria”.

A su vez, el Dictamen N°4149/83 de 21.09.2006 y el Ordinario N°1882 de 23.05.2019, precisan que: “(...) que el carácter indefinido de la referida extensión horaria no otorga al docente la titularidad de las horas que comprende la misma, toda vez que su incorporación a la dotación por tales horas no se produjo por concurso público”.

De esta forma, el profesional de la educación que reunidos los requisitos exigidos se acoge a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N°20.903 puede de común acuerdo con su empleador modificar la duración de su jornada de trabajo, la que producirá sus efectos en los términos convenidos.

2. En relación con la segunda pregunta, cabe señalar que este Servicio ha señalado en su jurisprudencia contenida en el Dictamen N°5555/124 de 16.11.2017, que:

“(...) se entenderá por última remuneración mensual toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la

asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad y, si se trata de remuneraciones variables, el monto de la remuneración se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendarios”.

A su vez, el referido pronunciamiento precisa que:

“(…)por expresa disposición del artículo quinto transitorio de la Ley 20.903, los docentes de que se trata al hacer efectivo su opción de exclusión del sistema de desarrollo profesional van a ver sustituido su sistema remuneratorio por una remuneración única, preciso es sostener que en el comprobante de pago de sus remuneraciones deberá verse reflejada aquella en tales términos, debiendo, en consecuencia, eliminarse del mismo todos los haberes que hasta antes de esa fecha recibían los docentes de manera desglosada”.

De esta forma, el docente percibirá una remuneración única, monto que se reajustará de acuerdo a los porcentajes y en la oportunidad en que se reajusten las remuneraciones del sector público.

Ahora bien, con respecto a la determinación del valor hora, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°5308/230 de 26.09.1996 y Ordinario N°6338 de 01.12.2015, señala que:

“Tratándose de los docentes remunerados mensualmente, como es el caso en consulta, se hace necesario recurrir, para los efectos de determinar el valor diario o el valor de la remuneración que procede descontar por las inasistencias en que dichos profesionales incurren, al procedimiento establecido en el artículo 16, del Decreto Reglamentario N°969, para el cálculo de las horas extraordinarias, norma legal que al efecto prevé:

“Para determinar el tanto por hora correspondiente al “sueldo”, se tomará el total de lo ganado en las últimas 4 semanas,” dividiéndolo por ciento noventa y dos o doscientos veinticuatro en su caso.

“En relación con la disposición reglamentaria precedentemente transcrita, la jurisprudencia de este Servicio, ha resuelto en forma reiterada que su aplicación debe hacerse en la forma siguiente:

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar el sueldo diario;
- b) Este sueldo por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas;
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180, tratándose de una jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales y por 176 respecto de la jornada ordinaria máxima de 44 horas cronológicas semanales de los docentes de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

“En seguida, para los efectos de determinar el valor a descontar al trabajador por sus inasistencias, se debe reemplazar en el procedimiento antes descrito, el concepto de “sueldo”, que constituye la base de cálculo de las horas extraordinarias por el de “remuneración”.


De esta forma, el procedimiento que se debe aplicar para determinar el valor hora de un docente que optó por no incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente es el descrito en las letras a), b y c) del presente informe.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que:


1. El profesional de la educación que reunidos los requisitos exigidos se acoge a lo dispuesto en el artículo quinto transitorio de la Ley N°20.903 puede de común acuerdo con su empleador modificar la duración de su jornada de trabajo, pactando horas de extensión, las que producirán sus efectos en los términos convenidos.

2. El procedimiento que se debe aplicar para determinar el valor hora de un docente que optó por no incorporarse al Sistema de Desarrollo Profesional Docente es el descrito en las letras a), b y c) del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LSP/CAS
Distribución
Jurídico
Partes