



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 10730 (241) 2024

Jurídico.

ORDINARIO N°: 116

MATERIA:

Ley N°21.561. Establecimiento educacional particular pagado. Jornada.

RESUMEN:

1. La jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe disminuir de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Ello, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una reducción de la jornada de trabajo con anterioridad a la época establecida por el legislador.

2. Las remuneraciones de los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados no pueden verse disminuidas con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo, originada en la aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.561.

ANTECEDENTES:

- 1) Dictamen N°81/2 de 01.02.2024.
- 2) Presentación de 11.01.2024, de la Federación de Sindicatos de Colegios Particulares.

SANTIAGO, 15 FEB 2024

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: DIRECTORIO DE LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE COLEGIOS PARTICULARES

Mediante presentación del antecedente 2), ustedes han solicitado un pronunciamiento jurídico que determine cómo afectan las disposiciones de la Ley N°21.561 -que Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral- a los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados, en cuanto a horario de trabajo y remuneraciones.

Sobre lo consultado, y en lo que respecta a la jornada de trabajo de los profesionales de la educación y del personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados, es menester precisar, que dicha materia se rige por las disposiciones del Código del Trabajo.

En el caso de los profesionales de la educación, el artículo 3° del Estatuto Docente dispone: *“Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley”*.

Luego, el inciso 1° del artículo 78, del mismo cuerpo estatutario, establece: *“Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N°3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título”*.

Pues bien, el Estatuto Docente regula la jornada semanal de quienes ejercen funciones docentes en el sector particular en el artículo 80, estableciendo, entre otras materias, su duración máxima y la distribución entre horas lectivas y actividades curriculares no lectivas para aquellos educadores que se desempeñan en aula.

Con todo, y tal como lo establece expresamente el legislador en el artículo 3° ya transcrito, esta norma no es aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados. Atendido el carácter supletorio otorgado al Código del Trabajo por el artículo 78 del Estatuto Docente, corresponde, en este caso, recurrir a las normas de ese cuerpo legal en lo que atañe a la jornada de trabajo.

De este modo, el Dictamen N°6.069/144 de 15.12.2017 sostiene: *“Atendido lo anterior y de conformidad con lo establecido en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria máxima del personal docente de los establecimientos educacionales particulares pagados es de 45 horas semanales y no de 44 horas cronológicas semanales que es la prevista en el artículo 80 ya citado.*

“Acorde a lo precedentemente expuesto, preciso es sostener que tratándose de los profesionales de la educación del sector particular pagado que desempeñan funciones docentes propiamente tales, no les rige la limitante establecida en el referido artículo 80, en cuanto al máximo de horas que, dentro de su jornada de trabajo, deben destinar a docencia de aula, pudiendo incluso las partes acordar que el cien por ciento de la mismas sea para la realización de clases, sin tener asignadas horas curriculares no lectivas”.

En el caso del personal no docente que se desempeña en establecimientos educacionales particulares pagados, su jornada laboral se rige por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo. Así lo señala la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, en el Ordinario N°999 de 07.06.2022, que indica: *“(…) el concepto de ‘jornada parcial’, sólo procede respecto de docentes y asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares pagados, donde sus relaciones laborales se encuentran regidas por el Código del Trabajo”*.

Precisado lo anterior, y sobre lo consultado, es posible informar, que la Ley N°21.561, en su artículo 1 establece, en lo que interesa a este pronunciamiento: *"Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo" (...)*

"1. En el artículo 22:

"a) Sustitúyense los incisos primero y segundo por los siguientes:

"Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo". (...)

Por su parte, el artículo primero transitorio de la misma norma legal regula la entrada en vigor de forma gradual de esta, en los plazos que indica. En lo que respecta a la reducción de jornada y, específicamente a la modificación al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo dispone que: *"se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial".*

Con respecto a esta reducción de jornada, el Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, sostiene: *"Progresividad de la implementación: La reducción de la jornada de trabajo se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas.*

"Para su mejor comprensión, en el siguiente cuadro se ilustra el referido proceso de ajuste:

<i>Vigencia</i>	<i>Jornada ordinaria semanal</i>
<i>26.04.2024</i>	<i>44</i>
<i>26.04.2026</i>	<i>42</i>
<i>26.04.2028</i>	<i>40</i>

Pues bien, encontrándose obligado el empleador, desde la fechas ya señaladas, a modificar la jornada de trabajo de sus dependientes para ajustarlas al nuevo tope legal, cumple anotar que el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 dispone: *"La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada".*

Al efecto, el Dictamen N°81/2, ya citado indica: *"Adecuación de la duración de la jornada diaria: De acuerdo con lo señalado en el artículo tercero transitorio del cuerpo legal en examen, la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar, además, el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.*

“A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada”.

En el mismo orden de ideas, es dable señalar, que el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561 establece: *“Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos”.*

La jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el aludido Dictamen N°81/2 ha precisado: *“De acuerdo con lo prescrito por el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561, las modificaciones derivadas de su aplicación -referidas a la rebaja de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos”.*

En cuanto a la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, el artículo 1 N°9 de la Ley N°21.561 dispone, en lo pertinente: *“9. En el artículo 28:*

“a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión ‘cinco días’ por ‘cuatro días’.

Con esta modificación legal, la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse en no más de seis días, ni menos de cuatro. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, esta modificación *“(...) se aplicará al quinto año de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial”.*

Con todo, cumple agregar, que el artículo octavo transitorio de la ley en comento establece: *“Las empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la presente ley tuvieran una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de la presente ley, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales”.*

Sobre esta materia, el mencionado Dictamen N°81/2 señala: *“Distribución semanal de la jornada ordinaria, modificación del artículo 28 Código del Trabajo: A contar del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de 4 días ni en más de 6 días, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad dado que dicho proceso debe efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días.*

“Ahora bien, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, y de acuerdo con lo prescrito por el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, las partes podrán pactar voluntariamente que la rebaja de la jornada a 40 horas o menos, y su distribución en 4 días se materialice antes del cumplimiento del quinto año de publicación de la presente ley, esto es, a contar del 26 de abril de 2028”.

Por tanto, la jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe reducirse de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Con todo, no existe inconveniente la que las partes adelanten los efectos de la norma y disminuyan a 40 -o menos- horas semanales la jornada de trabajo antes de 2028.

En lo que atañe a las remuneraciones de los trabajadores de la educación por los que se consulta, cumple informar, que el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561 dispone: *“La aplicación de esta ley en ninguna*

circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados".

Sobre la norma citada, el Dictamen 81/02 precisa: *"La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios por así disponerlo expresamente el artículo primero transitorio, N°2, inciso tercero de la Ley N°21.561, lo cual guarda armonía con los objetivos de la norma descritos en los párrafos que anteceden, es decir, principalmente, aumentar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, medida que se tomaría imposible si los cambios regulatorios se vieran acompañados de una merma en los ingresos de sus destinatarios".*

En consecuencia, sobre la base de la normativa citada, cumplo con informar a usted:

1. Que la jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe disminuir de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Ello, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una reducción de la jornada de trabajo con anterioridad a la época establecida por el legislador.

2. Que las remuneraciones de los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados no pueden verse disminuidas con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo, originada en la aplicación de las disposiciones de la Ley N°21.561.

Saluda atentamente a Ud.,



CRISTIAN UMAÑA BUSTAMANTE
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/GMS/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

