



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho
E246782(2535)2023
E246960(2268)2023
E269148(2400)2023

DICTAMEN: 906, 41

ACTUACIÓN:

Aclara Dictamen N°1238/36 de 14.09.2023, en el sentido que indica.

MATERIA:

Nombramiento de Administrador Provisional. Corporación Municipal de Ancud.

RESUMEN:

1) La Corporación Municipal de Ancud mantiene su calidad de empleadora y como consecuencia de ello, es la obligada a dar cumplimiento a los contratos de trabajo, sean estos individuales y colectivos de los docentes y asistentes de la educación que, atendida las modificaciones acordadas a sus contratos de trabajo, prestan servicios en la Administración Central de dicha entidad.

2) El ejercicio del derecho a licencia médica no implica una modificación de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo como tampoco afecta la subsistencia del vínculo laboral, el que continúa produciendo sus efectos a excepción de la obligación del trabajador de prestar efectivamente sus servicios, por tanto, una vez terminada la licencia, el trabajador debe reintegrarse a su lugar de trabajo para desempeñar las funciones acordadas en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de iniciar el reposo.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 28.08.2024, de Jefa Departamento Jurídico(S).

2) Ordinario N°1000-43005/2023 de 20.11.2023, de Director Regional del Trabajo, Región de Los Lagos

3) Ordinario N°07/4447 de 24.10.2023, de Jefe División Jurídica, Subsecretaría de Educación.

4) Pase N°757, de 04.10.2023, de Jefa de Gabinete de Director del Trabajo.

5) Presentación de 02.10.2023, de Secretaria General de la Corporación Municipal Ancud.

FUENTES

Ley N°19.464, artículo 4 inciso 1°
Código del Trabajo, artículos 5 inciso 3° y 10
Ley N°20.529, artículos 87, 87 bis, 91 incisos 1° y 2°, 92 incisos 1° y 2, letras a),d) y e)
Estatuto Docente, artículos 38, y 71

CONCORDANCIA

Dictamen N°4185/171 de 22.07.1996
Dictamen N°2161/045 de 12.06.2007

SANTIAGO, 27 DIC 2024

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

**A: CORPORACION MUNICIPAL DE ANCUD PARA LA EDUCACIÓN, SALUD
Y ATENCIÓN AL MENOR
SECRETARIA GENERAL
JEFA DE PERSONAL
YERBAS BUNAS N°915
ANCUD**

Mediante presentación del antecedente 5) solicita se aclare la situación contractual de los trabajadores del área de educación de la Corporación Municipal, lo que no fue advertido anteriormente, en relación al Dictamen N°1238/36 de Director del Trabajo y a la Resolución N°0331 de Superintendente de Educación, por la que designa un Administrador Provisional, la que comprende por una parte, al personal asistente de la educación y docente que desempeña funciones en la Administración Central de la Corporación Municipal, en "comisión de servicios", hasta que sus servicios sean necesarios, trabajadores que debían reintegrarse a prestar servicios a sus respectivos establecimientos educacionales una vez que dichos servicios no fueren necesarios, según lo indicado en sus contratos individuales de trabajo, situación que hoy en día no les permite el Administrador Provisional, y por la otra, el grupo de docentes y asistentes de la educación que aun cuando tenía su planta en alguno de los 24 establecimientos educacionales administrados por la Corporación Municipal se encontraban haciendo uso de licencias médicas, con antelación y con posterior al nombramiento del Administrador Provisional, a los que este último no les reconoce la calidad de trabajadores de la educación de establecimientos educacionales.

Señala que de acuerdo a lo establecido en la Resolución Exenta N°331, de 31.07.2023, de Superintendente de Educación y lo dispuesto en el Dictamen N°1238/36 de 14.09.2023, al administrador provisional le corresponde desde que asume sus funciones y hasta el término de su designación, ejercer las facultades y obligaciones propias del empleador respecto de quienes se desempeñan en los establecimientos educacionales que indica la Resolución que lo designa como tal, con el límite de los recursos que reciba para su gestión, situación que hoy en día no se estaría cumpliendo por parte del Administrador Provisional puesto que tanto docentes como asistentes de la educación que se encontraban en "comisión de

servicios” hasta que sus servicios fueren necesarios se encuentran contemplados dentro de la Resolución Exenta N°0331 de la Superintendencia de Educación que fija el nombramiento, obligaciones, límites y alcances, conforme se aprecia en documento que acompaña.

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

Como cuestión previa, cabe señalar que el Dictamen N°1238/36 de 14.09.2023, vino a determinar quién era el responsable de dar cumplimiento a los contratos individuales de trabajo y a los contratos colectivos de trabajo celebrados por la Corporación Municipal de Ancud de educación, Salud y Atención al Menor y sus trabajadores y organizaciones sindicales, lo anterior en el contexto de la designación por parte de la Superintendencia de Educación, de un Administrador Provisional.

En efecto, la Ley N°20.529 sobre “Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvulario, Básica y Media y su Fiscalización”, en su artículo 87°, faculta al Superintendente de Educación, previa comprobación de la concurrencia de alguna de las causales legales, y mediante resolución fundada, designe un Administrador Provisional, para que asuma las funciones que le corresponden al sostenedor de un establecimiento educacional subvencionado o que reciba aportes del Estado, cuando exista riesgo de afectar la continuidad del servicio educativo y con su nombramiento se pueda asegurar el adecuado funcionamiento del establecimiento y la continuidad de dicho servicio.

Asimismo, el artículo 87 bis del citado cuerpo legal, señala que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 87, en casos graves y calificados, el administrador provisional podrá asumir las funciones que le corresponden al sostenedor, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92°, respecto de los establecimientos educacionales que se encuentran bajo su dependencia.

Seguidamente, el artículo 91° de la Ley N° 20.529, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

“Desde la fecha de designación del administrador provisional el sostenedor del establecimiento quedará inhabilitado para efectos de su administración, así como para percibir la subvención educacional.

El sostenedor será responsable de todas las obligaciones que se hubieren generado en virtud del funcionamiento del establecimiento educacional con antelación a la designación del administrador provisional.”

A su vez, el artículo 92° inciso 1° de la citada ley, señala que el Administrador Provisional asumirá las facultades que le corresponden al sostenedor del establecimiento educacional en el que desempeña su cargo y además tendrá las facultades establecidas en el artículo 2.132 del Código Civil.

Por su parte, el inciso 2° del citado precepto legal, describe las facultades especiales de que estará dotado el Administrador Provisional, las que serán indelegables, entre ellas, aquellas contenidas en las letras a) d) y e), cuyo texto se reproduce:

“a) Asumir la representación legal del establecimiento. Esta representación legal lo faculta, expresamente, para ejercer la titularidad de las acciones administrativas, civiles y/o penales para perseguir la responsabilidad, en su caso, de los administradores y/o sostenedores.

d) Pagar las obligaciones derivadas del servicio educacional desde el momento que asume sus funciones, con el límite de los recursos que reciba para su gestión, de acuerdo a las prioridades que establezca y procurando el buen desempeño del establecimiento educacional.

Podrá solucionar obligaciones generadas con anterioridad a su nombramiento, cuando digan relación con el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales del personal del establecimiento educacional o servicios básicos y cuente con recursos adicionales provenientes del sostenedor u otros dispuestos para tal efecto.

e) Poner término a la relación laboral del personal del establecimiento educacional.

El administrador provisional será responsable únicamente de la dotación docente y de los asistentes de la educación que trabajen en los establecimientos educacionales que queden bajo su gestión.”

Ahora bien, el Dictamen N°1238/36 de 14.09.2023, cuya aclaración usted solicita, señala de forma clara y precisa que:

“(…) el administrador provisional fue designado para efectos de conducir solo los establecimientos educacionales que se indican en la ya referida Resolución Exenta N°331, mas no para administrar el área de Administración Central de la Corporación Municipal de Ancud. Para dichos efectos se encuentra obligado a pagar las obligaciones derivadas del servicio educacional desde que asume sus funciones, con el límite de los recursos que reciba para su gestión.

De este modo, es dable sostener, que el administrador provisional es el responsable de dar cumplimiento a los contratos individuales y/o colectivos del trabajo, respecto de los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos educacionales que administre, con las limitaciones establecidas en la ley.

Diversa es la situación de quienes se desempeñen en el área de Administración Central de la Corporación Municipal de Ancud. En este caso, y atendido que las facultades del administrador provisional no alcanzan a esta dependencia, sino que se encuentran circunscritas exclusivamente a los establecimientos educacionales, es posible indicar, que es la Corporación Municipal de Ancud quien debe dar cumplimiento a los contratos del trabajo vigentes de quienes laboran en ella, ya sean individuales o colectivos. ...”

De esta forma, el ejercicio de las facultades que la ley ha otorgado al administrador provisional solo se extiende a la dotación docente y de asistentes de la educación que trabajen en los establecimientos educacionales que quedaron bajo su administración y gestión, los que se indican en la citada Resolución Exenta N°331, y no respecto del personal que labora en la Administración Central de la Corporación Municipal.

1) Ahora bien, con respecto a la situación laboral de los trabajadores que se encuentran en “comisión de servicios” en la Administración Central de la

Corporación Municipal, cabe señalar que la figura de la “comisión de servicios” no se encuentra regulada por el Estatuto Docente como tampoco por el Código del Trabajo, cuerpo legal, que conforme lo dispone el artículo 71¹ del Estatuto Docente se aplica de forma supletoria en aquellas materias no previstas por el Estatuto.

En tal sentido la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en el Dictamen N°2161/045 de 12.06.2007, ante la consulta formulada por un profesional de la educación que desempeña sus funciones en el Nivel Central de Corpride, sostiene:

“(…) la comisión de servicios al no tener reconocimiento dentro de la normativa del Estatuto Docente, Código del Trabajo y leyes complementarias, hace concluir que lo que operó en la práctica fue una modificación tácita del contrato, que al no habersele fijado una duración determinada, tiene vigencia por toda la duración de su contrato, salvo que, por acuerdo de las partes, medie una nueva modificación al respecto.”

De esta forma, aplicando lo expuesto a la situación de los trabajadores que según expone, se encuentran “en comisión de servicios” en la Administración del Nivel Central de la Corporación Municipal, se estima que conforme a la redacción de las cláusulas contenidas en los contratos individuales de trabajo que usted describe, operó una modificación de los contratos de trabajo en lo relativo al lugar de prestación de los servicios, conclusión que no se ve alterada por el hecho que el empleador se haya reservado la facultad de decidir hasta qué momento eran necesarios los servicios de los profesionales de la educación, lo anterior, atendido que la determinación del lugar en que el profesional de la educación presta sus servicios constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo cuyo propósito es precisamente que el trabajador conozca con certeza el lugar en que deberá desempeñar sus funciones, la que no puede ser modificada unilateralmente por el empleador.

En efecto, los contratos de trabajo de los docentes del sector municipal, entre los cuales se encuentran los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, deben contener entre sus estipulaciones mínimas, aquellas relativas a la determinación del lugar en que hayan de prestarse los servicios, lo anterior, por remisión del artículo 71 del Estatuto Docente, que hace aplicable de forma supletoria las disposiciones del Código del Trabajo, esto es, el artículo 10 N°3, precepto que establece las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo, entre ellas, la referida a la determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto Docente, disposición que establece las especificaciones que deben consignar los contratos de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal.

¹ “Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.”

Sobre la materia, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°4185/171 de 22.07.1996, señala:

“(…) la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo ambas circunstancias, fue la de dar seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el docente conoce con certeza la labor específica que debe efectuar y el lugar en que debe realizar tal función y la empleadora los servicios y el lugar en que puede requerírsele, propósito éste que sólo podrá cumplirse si la determinación de los mismos se hace en los términos señalados precedentemente.”

Con relación a la situación laboral de los asistentes de la educación que desempeñan funciones en la Administración Central de la Corporación Municipal, en virtud de una “comisión de servicios” hasta que sus servicios sean necesarios, cabe señalar que dichos trabajadores se encuentran regidos en sus relaciones laborales con el empleador, por las normas generales contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, por las disposiciones de la Ley N°19.464 y por los artículos 42°, 52° numerales 2) y 3), Párrafo 2° del Título I, 13°, 14°, 39°, 41° y 50° de la Ley N°21.109, esto último por aplicación de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo cuarto transitorio de dicho cuerpo legal, normativa que no establece la figura de la “comisión de servicios” .

De esta forma, si las partes de la relación laboral en virtud del principio de la autonomía de la voluntad acordaron que el asistente de la educación prestara servicios en la Administración Central de la Corporación Municipal, se entiende que dicha modificación comprende tanto el lugar de trabajo como la naturaleza de las funciones, modificación que no se ve afectada por el hecho que el empleador se haya reservado la facultad de decidir hasta qué momento eran necesarios los servicios toda vez que este último no se encuentra facultado para alterar por su sola voluntad el lugar de prestación de los servicios sino que requiere el acuerdo del trabajador.

Corroborado lo anterior, lo dispuesto en el artículo 5° inciso 3° del Código del Trabajo, que establece:

“Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”

De este modo, se concluye que la Corporación Municipal de Ancud mantiene su calidad de empleadora y como consecuencia, es la obligada a dar cumplimiento a los contratos de trabajo, sean estos individuales y colectivos de los docentes y asistentes de la educación que, atendida las modificaciones acordadas a sus contratos de trabajo, prestan servicios en la Administración Central de dicha Corporación.

2) Con respecto a los profesionales de la educación que trabajaban en los establecimientos educacionales administrados por la Corporación Municipal de Ancud y que a la fecha en que asume sus funciones el Administrador Provisional, se encontraban haciendo uso de licencia médica, cabe señalar que el artículo 38° del Estatuto Docente, dispone:

“Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.”

De la disposición legal transcrita, que define y establece el derecho a licencia médica, se desprende que los profesionales de la educación que se encuentren con licencia médica tienen derecho a continuar percibiendo el total de sus remuneraciones.

Por su parte, respecto de los asistentes de la educación, el artículo 4° inciso 1°, de la Ley N°19.464, señala que el personal de asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, está afecto en materia de permisos y licencias médicas a las normas establecidas en la Ley N°18.883, “Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales”, cuerpo legal, que en su artículo 110° inciso 1°, dispone:

“Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.”

De las disposiciones legales se desprende que la licencia médica, esto es, la facultad para ausentarse o reducir la jornada de trabajo durante un tiempo determinado, por razones de salud debidamente calificadas, es un derecho de los profesionales de la educación y de los asistentes de la educación.

El ejercicio de dicho derecho no implica una modificación de las estipulaciones del contrato de trabajo como tampoco afecta la subsistencia del vínculo jurídico laboral, el que continúa produciendo sus efectos a excepción de la obligación del trabajador de prestar efectivamente sus servicios, toda vez que el beneficio consiste precisamente en ausentarse de su lugar de trabajo o bien reducir su jornada por el tiempo que determine el profesional que extiende la licencia médica, para así restablecer la salud con reposo y tratamiento, sin perjuicio del derecho que le asiste al trabajador de percibir la remuneración correspondiente de la entidad empleadora.

Ahora bien, una vez terminada la licencia médica, el trabajador debe reintegrarse a su lugar de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de iniciar el período de licencia médica.

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

1) La Corporación Municipal de Ancud mantiene su calidad de empleadora y como consecuencia de ello, es la obligada a dar cumplimiento a los contratos de trabajo, sean estos individuales y colectivos de los docentes y asistentes de la educación que, atendida las modificaciones acordadas a sus contratos de trabajo, prestan servicios en la Administración Central de dicha entidad.

2) El ejercicio del derecho a licencia médica no implica una modificación de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo como tampoco afecta la subsistencia del vínculo laboral, el que continúa produciendo sus efectos a excepción de la obligación del trabajador de prestar efectivamente sus servicios, por tanto, una vez terminada la licencia, el trabajador debe reintegrarse a su lugar de trabajo para desempeñar las funciones acordadas en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de iniciar el reposo.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



NPS/GMS/CAS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo