

DE: DIRECTORIO REGIONAL METROPOLITANO

**A: DIRECTORIOS COMUNALES, DELEGADOS GREMIALES, DOCENTES
EN GENERAL**

**MAT: ORIENTA SOBRE COMO ENFRENTAR LAS SITUACIONES DE
VULNERACIÓN DE DERECHOS Y DE AGOBIO LABORAL.**

Santiago, 9 de junio, 2021

Estimadas y estimados dirigentes:

A continuación, se entregan orientaciones sobre los procedimientos concretos a realizar frente a situaciones de agobio laboral y/o vulneraciones de derechos laborales en que incurran los empleadores o jefaturas en el contexto del teletrabajo por la pandemia.

1.- No se debe aceptar extender la jornada de trabajo por más horas de las pactadas en el contrato de trabajo.

Conforme a la normativa vigente, resulta ilegal exigir al docente realizar actividades laborales que sobrepasen la jornada pactada en el contrato. Por ello, **los consejos de profesores** de cada establecimiento deben acordar en reunión formal **su decisión de hacer cumplir esta norma**. Este acuerdo debe quedar en el acta del consejo y por tanto, por esta vía, entenderse que las jefaturas son informadas de dicha decisión. En el caso de que la jefatura persistiera en su pretensión de extender unilateralmente la jornada establecida en los contratos, se debe exigir que lo haga por escrito y con ello generar la prueba documental de la infracción cometida, lo que servirá para una acción judicial en tribunales competentes y/o denuncias en los organismos fiscalizadores. En el mismo tenor, el consejo de profesores debe concordar el horario en que se inicia el tiempo de desconexión fijado por ley, además se debe dejar constancia y registro de cualquier vulneración por parte de las jefaturas a este derecho. Este registro puede ser la constancia de un mail o cualquier otro medio a través del cual se esté incumpliendo esta norma.

2.- No se debe aceptar el ingreso a la sesión de clases por parte de terceras personas ajenas al colegio, DEM, Servicio Local o Superintendencia, sin aviso previo al docente a cargo de la clase y sin ser identificados.

Sólo los directivos del establecimiento y del DAEM o Corporación tienen la facultad de ingresar a la clase a supervisar el trabajo docente. También la Superintendencia de Educación, ejerciendo funciones de fiscalización avisadas con la anticipación como lo

estable en la normativa legal. Por tanto, es ilegal el ingreso de terceras personas a la clase sin la autorización previa del docente y no se debe aceptar esta ilegal imposición. En caso de producirse alguna vulneración en este sentido ello debe ser registrado y denunciado inmediatamente a la directiva comunal o territorial del Colegio de Profesoras y Profesores, el que a su vez, deberá realizar la denuncia respectiva antes los organismos fiscalizadores (Contraloría, Dirección del Trabajo o Superintendencia) y hacer gestiones y seguimiento para que estos establezcan las sanciones correspondientes al empleador.

3.- Es ilegal que se graben las clases para luego publicarlas, sin previa autorización expresa por parte del docente, los alumnos y sus padres.

Constituye una ilegalidad y una vulneración a las garantías constitucionales, exigir al docente grabar sus clases y hacer publicación de estas a través de cualquier medio. El docente puede negarse a estas grabaciones y publicaciones, y -con mayor razón- las familias de los alumnos por tratarse de menores de edad. Cualquier situación de este tipo debe ser registrada e informada inmediatamente a la directiva comunal o territorial del Colegio de Profesoras y Profesores para que este efectúe la denuncia ante los organismos fiscalizadores, conforme a la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo que regula la materia (Ordinario N° 6044 de 19-11-2015)

4.- No se puede obligar al docente a utilizar sus propios recursos para desarrollar el trabajo docente on line, por el contrario, es obligación del empleadore proveer las condiciones materiales requeridas para el trabajo on line.

Orientamos a los consejos de profesores de cada establecimiento a dejar establecido de manera formal (en acta) que no existe el derecho por parte de cualquier empleador a exigir de utilizar recursos propios a un docente para desarrollar su trabajo a distancia. Por el contrario, la ley señala explícitamente que es obligación del empleador proveer los elementos y recursos necesarios para afrontar el teletrabajo, existiendo concretamente la posibilidad de usar fondos de la Subvención Escolar Preferencial para dicho fin, lo que determina que existen los recursos necesarios para que cumplan con esta norma laboral. Así mismo, los directorios comunales deben realizar las gestiones ante los empleadores para exigir que se establezcan los anexos de contrato que regulen el trabajo a distancia o teletrabajo, formalizando de esta forma dicha modalidad y estableciendo los necesarios límites que eviten los abusos.

5.- El empleador debe realizar acciones de defensa de los y las docentes ante la denuncia por parte de éstos de abusos o malos tratos por parte de alumnos, apoderados o terceros durante el trabajo escolar.

La Dirección del Trabajo fijó su parecer en relación a esta materia, señalando que en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Igualmente, el artículo 8° bis del Estatuto Docente establece el derecho del docente a trabajar en un ambiente laboral adecuado. Por tanto, se debe dejar constancia de estas eventuales situaciones de agresiones o malos tratos e informarlos por escrito a las jefaturas, tanto de manera personal por parte del docente afectado como en colectivamente en las actas del consejo de profesores. La constancia formal es relevante para permitir eventuales acciones legales en caso de no existir respuesta oportuna y eficaz por parte del empleador.

6.- Concordar con los empleadores y/o Directores de colegios una semana al mes de recesos pedagógico, es decir, sin clases virtuales.

Ya se ha generado este ordenamiento del trabajo pedagógico en algunos establecimientos educacionales y/o comunas de la Región Metropolitana, iniciativa de directorios comunales en muchos casos, siendo una medida eficaz orientada a reducir las extensas jornadas de trabajo frente al computador que experimentan estudiantes y docentes. Este despropósito fue expuesto en un reciente informe de la Universidad del Desarrollo, donde más del 80% de los profesores encuestado experimentan a veces, frecuentemente, o muy frecuentemente saturación, agobio, desgaste físico y emocional. La desconexión de pantallas por algunos días ha demostrado ser una buena forma de aliviar este desgaste, tanto en estudiantes como docentes. Orientamos a nuestros directorios comunales o territoriales a realizar esta gestión con los empleadores.

En conclusión

No se debe seguir aceptando condiciones laborales ilegales y abusivas. La decisión colectiva de los consejos de profesores en tal sentido es muy relevante ya que el actuar unitario es la forma adecuada de poner fin a los abusos. Se trata de resguardar nuestra salud mental y física, como también la de nuestros estudiantes. No debemos actuar con temor ya que solamente estamos exigiendo que se cumpla con la normativa vigente; si en cada establecimiento actuamos de manera unida las jefaturas se verán obligadas a acatar lo que exige la normativa. Junto a ello, se debe actuar en coordinación con las directivas comunales a efecto de contar con el respaldo gremial necesario. Igualmente, como directorio regional estaremos monitoreando la situación de las diferentes comunas y disponibles para entregar el respaldo institucional cuando sea necesario. Reiteramos

la importancia de coordinación entre las directivas comunales, los delegados gremiales y el profesorado de base.

Frente a consultas o dudas, escribe al **Colegio de Profesoras y Profesores RM** al correo juridicocdprm@gmail.com



Mario Aguilar Arévalo
Presidente Regional



Katherine Rozas Segovia
Encargada Dpto. Jurídico