



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 54545 (1801) 2020

1217

ORDINARIO N°: _____

MATERIA:

Docente directivo, sector municipal.
Remuneraciones.

RESUMEN:

Mientras la docente se desempeñó en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Pudahuel le asistió el derecho a percibir un emolumento remuneratorio equivalente a un 70% de la Remuneración Básica Mínima Nacional.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 04.07.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Oficio N°E43638/2020 de 16.10.2020, de la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.
- 3) Presentación de [REDACTED]

SANTIAGO, 15 JUL 2022

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

A: [REDACTED]

Mediante Oficio del antecedente 2), la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago remitió copia de su presentación del antecedente 3), para que este Servicio emita un pronunciamiento jurídico que determine si la asignación que reclama reunía, al momento de su otorgamiento, los requisitos legales y jurisprudenciales que la habilitaban para percibirla.

Precisa, que asumió el cargo de Directora del Liceo Bicentenario Monseñor Enrique Alvear el 29.02.2016, cuando dicho establecimiento dependía de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel. Agrega haber percibido, desde su designación como Directora y hasta el mes de febrero de 2018, una asignación convencional equivalente a un 70% de la Remuneración Básica Mínima Nacional (RBMN). Luego, el 01.03.2018, el establecimiento que fue traspasado al

Servicio Local de Educación de Barrancas, organismo que, en calidad de su nuevo empleador, nunca pagó la asignación mencionada.

Cumple precisar, que el Órgano Contralor requirió informe a la Corporación Municipal de Pudahuel, el que fue emitido por Ordinario N°58 de 07.09.2020, en el que se indica que la recurrente percibía dos asignaciones de responsabilidad directiva, una equivalente al 70% de la RBMN y otra que ascendía al 75% de la RBMN, encontrándose ambas consignadas en las liquidaciones de remuneración.

Pues bien, sobre lo consultado es posible informar que los empleadores se encuentran obligados a pagar todos aquellos estipendios que se encuentren pactados en los contratos individuales de trabajo, ya sea de forma expresa o tácita.

En efecto, la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°4.085/79 de 13.09.2006, sostiene que: *"el artículo 9 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone: 'El contrato es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante'.*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Cabe expresar, sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de existencia o validez del mismo.

Al respecto es necesario precisar que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías.

Aclarado lo anterior, debe señalarse que la manifestación a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la realización reiterada y uniforme en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita se consignan en el contrato individual de trabajo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado no sólo queda enmarcado dentro de las estipulaciones del mismo, sino también de aquellas que derivan de la reiteración del pago de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato".

Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es dable anotar, que la recurrente acompañó a su presentación las liquidaciones de remuneración del período comprendido entre marzo de 2016 y febrero de 2018, y dos certificados del Jefe de Personal de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel.

Al respecto, y de los antecedentes tenidos a la vista, consta que el Jefe de Personal de la Corporación Municipal de Pudahuel certificó, con fecha 12.03.2020, que la señora Ulloa era dependiente de dicha Entidad, afecta al Estatuto Docente, acreditando 12 bienios de experiencia y que, *"a partir del momento de su nombramiento mantiene las siguientes asignaciones de forma permanente:*

- *Asg. Resp. Directiva (70%)*

- Asig. Experiencia Ley 20903 (40.01)
- ATDP Ley 20903
- ACP Ley 20903
- Asig. Adicional Directiva (75%)

Además, el mismo funcionario municipal certificó, con fecha 02.04.2020, que a la señora Ulloa *"se le pagaban una Asignación Directiva (correspondiente al 70% de su RBMN) y una Asignación Adicional Directiva (correspondiente al 75% de su RBMN), por ejercer el cargo de Directora de un establecimiento educacional que funcionaba en dos locales distintos"*.

A su vez, las liquidaciones de remuneración tenidas a la vista dan cuenta de que doña Ana Ulloa Martínez efectivamente percibió, entre otros emolumentos, y de forma permanente en el período comprendido entre marzo de 2016 y febrero de 2018 una asignación de responsabilidad directiva cuyo monto era equivalente al 70% de la RBMN.

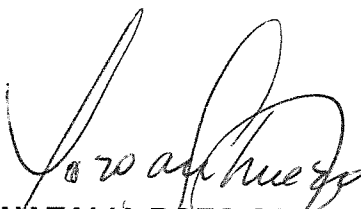
Existiendo concordancia entre lo expuesto por la trabajadora y por el empleador, tanto en la periodicidad como en el monto de la asignación por la que se consulta, cuyo pago, a su vez, se refleja en las liquidaciones de remuneración de la docente, es posible señalar que ese emolumento formaba parte de las remuneraciones mensuales y permanentes que percibió la señora Ulloa durante el tiempo en que el establecimiento educacional en el que se desempeña dependía de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel.

De ello se sigue, que el beneficio aludido constituye una estipulación que no puede ser dejada sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad con lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto prescribe: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

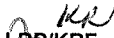
Cabe anotar, que lo expuesto resulta válido tanto si la asignación en análisis hubiese sido pactada expresamente en el contrato individual de trabajo de la docente, como en el caso de que constituyese una estipulación tácita.

En consecuencia, sobre la base de la normativa invocada, cumplo con informar, que mientras la docente se desempeñó en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Pudahuel le asistió el derecho a percibir un emolumento remuneratorio equivalente a un 70% de la Remuneración Básica Mínima Nacional.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LBP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sr. Contralor Regional, II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago (Teatinos N°56, Primer Piso, Santiago)