



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E186672(2348)2023

1510

ORDINARIO N°:

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Corporación Municipal. Jefe de Departamento de Educación.

**RESUMEN:**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula ilegal de un contrato individual de trabajo, materia entregada a la competencia de los Tribunales de Justicia conforme lo establece el artículo 1683 del Código Civil.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19.12.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(S).
- 2) Ordinario N°105 de 02.10.2023, de Director Regional del Trabajo de Tarapacá.
- 3) Presentación de 26.07.2023,

SANTIAGO, 20 DIC 2023

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A:

Mediante presentación del antecedente 3), solicita que este Servicio se pronuncie sobre la legalidad de las cláusulas segunda y tercera del anexo de contrato de trabajo celebrado con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, en la que desempeña el cargo de Director del Departamento de Educación, las que a su juicio, quedan entregada a la voluntad unilateral del empleador y por tal razón se podría concluir que serían de aquellas sancionadas por el artículo 1478 inciso 1º del Código Civil, que dispone "Son nulas las obligaciones contraídas bajo

una condición potestativa que consiste en la mera voluntad de la persona que se obliga.”

Señala que su empleador se obligó a pagarle una asignación denominada Bono Complementario cuyo monto en un inicio era de \$977.98 mensuales y hoy, asciende a \$1.226.957, lo anterior siempre que se mantenga en la función de Director del Departamento de Educación, lo que, a su vez, queda al arbitrio de su empleador, puesto que en el evento de ser trasladado o destinado a otro establecimiento educacional, lo que también decide su empleador, dejará de percibir dicho bono, lo que implica que la duración, entrega y obligación de otorgar el bono queda entregada a la voluntad unilateral del empleador.

Agrega que el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo debe contener, a lo menos las siguientes estipulaciones: 4.- monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada, exigencia que no se aviene con la facultad discrecional del empleador de modificar y dejar sin efecto el pago del bono, estipendio que se pagará mientras permanezca en el cargo sin embargo dicho periodo también depende de la calificación que su empleador efectúe de su trabajo, facultad que puede ser ejercida en cualquier momento por el empleador. Cita la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en los dictámenes N°5301/251 de 14.09.92, N°5479/261 de 19.12.2003 y N° 2855/161 de 30.08.2002.

Añade que, no es posible compatibilizar la certeza de las remuneraciones que orienta el artículo 10º del Código del Trabajo con la facultad del empleador de modificar y dejar sin efecto el pago del bono referido, en términos tales que simplemente se prescribe que se pagará mientras dure su cargo y la duración de esta corresponderá unilateralmente al empleador según sus expectativas, a tal punto que esta facultad podrá ser ejercida en cualquier momento

Finalmente, señala que el artículo 54 bis del Código del Trabajo permite que las partes puedan pactar premios o bonos por hechos futuros .... siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, lo que en su caso no se cumple puesto que el pago del bono se encuentra condicionado a que permanezca en dicho puesto, lo que depende de su empleador quien puede cambiarlo de lugar de su trabajo si no ha cumplido con las expectativas de este.

Al respecto cumple con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, cabe señalar que el artículo 1º, párrafo final del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican”, precepto que fija el ámbito de aplicación del Estatuto, dispone que quedarán afectos a sus normas quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Por su parte, el artículo 71º del mismo cuerpo legal, dispone:

"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."

De las disposiciones legales citadas se desprende que el Director del Departamento de Educación se rige en su relación laboral con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique por las normas de la Ley N°19.070 toda vez que ejerce una labor directiva en el nivel central de dicha Corporación Municipal y supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Seguidamente, el artículo 34 D, inciso 1º del citado texto legal, establece:

"Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público."

Sobre la materia, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida en los Dictámenes Nros.3049/029 de 05.07.2012, 0602/005 de 06.02.2013 y 0924/010 de 07.03.2014, lo siguiente:

"A contar de la entrada en vigencia del artículo 34-D del D.F.L. N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, incorporado por el numeral 21) del artículo 1º de la Ley N°20.501, el cargo de Jefe del Departamento de Educación de una Corporación Municipal debe ser provisto por concurso público en los términos previstos en dicha norma legal, referida a los Jefes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades, salvo en lo que dice relación con la administración del concurso y la confección de la nómina de seleccionados".

Ahora bien, el artículo 34 F, del mismo cuerpo legal, establece que el Jefe del Departamento de Educación de una Corporación Municipal o Director del Departamento de Educación dentro del plazo máximo de 30 días contados desde su nombramiento deberá suscribir un convenio de desempeño con el sostenedor, instrumento en el que se consignarán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo, los objetivos de resultados que debe asumir de forma anual, los indicadores, los medios de verificación y los supuestos en que se funda el cumplimiento de ellos, como también, los efectos que originará su cumplimiento e incumplimiento.

Por su parte, se impone al Jefe del Departamento de Educación o Director del Departamento de Educación la responsabilidad de informar anualmente tanto al sostenedor como al concejo municipal sobre el estado de cumplimiento de las metas y de los objetivos definidos, reportar cualquier modificación que pueda incidir en los supuestos definidos y elaborar las propuestas de ajustes y cambios a los objetivos iniciales.

De igual modo, la ley radica en el sostenedor la responsabilidad de evaluar cada año el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos, facultando a este último, para pedir la renuncia del Jefe de Departamento de Educación o Director del Departamento de Educación, en el caso que el grado de cumplimiento sea insuficiente.

Igualmente se establece que los nombramientos en el cargo tendrán una duración de 5 años y que al término del periodo se deberá efectuar un nuevo concurso público en el que podrá participar el titular en ejercicio.

Además, se establece que en el caso que sea necesario el reemplazo del Jefe del Departamento, por encontrarse ausente o bien por estar vacante el cargo, el reemplazo no podrá prolongarse más allá de seis meses desde que dejó de ejercer sus funciones.

Luego, los artículos 34 H, 34 I, ambos del Estatuto, regulan la situación de los profesionales de la educación que pertenecían a la dotación docente antes de asumir el cargo y que cesan en el cargo por petición de renuncia anticipada, y de aquellos que terminado su periodo de nombramiento no participan del nuevo concurso o de hacerlo pierden, como también aborda la situación de aquellos que no pertenecían a la dotación docente antes de asumir el cargo.

De lo expuesto se concluye que el cargo de Jefe de Departamento de Educación o Director del Departamento de Educación tiene una regulación especial en el Estatuto Docente, por tanto, de acuerdo a lo previsto en el artículo 71º del mismo Estatuto las disposiciones del Código del Trabajo se aplicarán en todo aquello no regulado por dicho Estatuto.

Precisado lo anterior, cabe referirse a las cláusulas convencionales pactadas con su empleador en anexos de contrato de trabajo, que indican:

**a) Cláusula SEGUNDA:** “La Corporación se obliga a pagar al trabajador, un bono complementario el que será pagado de forma mensual que alcanza a la suma de \$977.985(novecientos setenta y siete mil novecientos ochenta y cinco pesos) brutos, este bono tendrá el carácter de temporal, solo por el tiempo que el profesional permanezca desempeñando sus funciones en calidad de Director del Departamento de Educación de Cormudesi.

En consecuencia, las partes dejan expresa constancia, que si don [REDACTED] es trasladado o destinado a un establecimiento educacional que administra este Corporación Municipal, se extinguirá el derecho a percibir la asignación descrita en el párrafo precedente, denominada “Bono Complementario”.

De la cláusula convencional se desprende que las partes acordaron el pago mensual de un bono complementario, asignación de carácter temporal vinculada al ejercicio del cargo de Director del Departamento de Educación, estipulación que se aviene con lo dispuesto en el artículo 34 F inciso 4º del Estatuto, toda vez que el nombramiento de Jefe del Departamento de Educación o Director del Departamento de Educación tiene una duración de cinco años, al término de la cual se debe

convocar un nuevo concurso público para proveer el cargo, proceso en el que podrá postular el titular.

Asimismo, las partes acordaron que si el trabajador es trasladado a un establecimiento educacional dejará de percibir el bono complementario, lo que corrobora que se trata de una asignación vinculada al ejercicio de un cargo determinado.

**Cláusula “TERCERA:** Que, la Corporación podrá regresar al trabajador a cualquier establecimiento educacional que administra Cormudesi, si a juicio de esta su labor no ha cumplido con las expectativas que se tuvo presente al destinarlo a las funciones señaladas en la cláusula segunda de este instrumento. Esta facultad podrá ser ejercida en cualquier momento.”

De la cláusula convencional pactada se desprende que las partes acordaron que en el evento que su gestión no cumpla “las expectativas” que se tuvieron presente al designarlo en el cargo, expresión que no alude a hechos o supuestos concretos, lo que no se condice con lo establecido en el artículo 34 F, incisos 1°, 2°, 3° y 5° del Estatuto, precepto que impone al sostenedor y al Jefe del Departamento de Educación la obligación de celebrar un convenio de desempeño y al sostenedor, en particular, la obligación de determinar anualmente el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en dicho instrumento y en ese contexto solicitar la renuncia anticipada del Jefe del Departamento de Educación cuando el grado de cumplimiento de los objetivos sea insuficiente de acuerdo a los mínimos establecidos.

A lo anterior, se debe agregar lo dispuesto en el artículo 34 H, inciso 1°, del Estatuto Docente, que regula la situación de los profesionales de la educación que pertenecían a la dotación docente antes del nombramiento y el cese en el cargo se produce por petición de renuncia anticipada, señalando la norma que de existir disponibilidad en la dotación en alguna de las funciones docentes del artículo 5° del Estatuto, en los establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal, los profesionales de la educación podrán permanecer prestando servicios sin derecho a la asignación establecida en el artículo 34 G de esta ley.

Ahora bien, con respecto a la validez o nulidad de un acuerdo de voluntades, como es, el anexo de contrato de trabajo cuyas cláusulas se reprodujeron, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida entre otros, en el dictamen N°2721/209 de 18.06.1998 y Ordinarios Nros. 0232 de 16.01.2015, 3217 de 20.08.2014 que se trata de una materia que escapa a su competencia, encontrándose dicha última entregada al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, de conformidad a los artículos 1683 y siguientes del Código Civil.

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

La Dirección del Trabajo carece de competencia para declarar la nulidad de una cláusula ilegal de un contrato individual de trabajo, materia entregada a la competencia de los Tribunales de Justicia conforme lo establece el artículo 1683 y siguientes, del Código Civil.

Saluda atentamente a Ud.,



GMS/CAS

Distribución

- Jurídico
- Partes