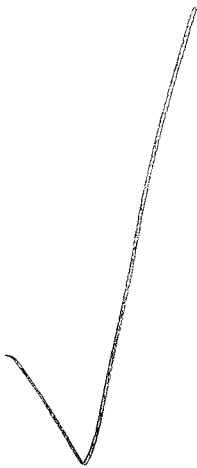




DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K 2084 (537) 2017

Jurídico



ORD.: 1962

MAT.: El Colegio Monte Tabor y Nazaret no se encuentra facultado para suprimir unilateralmente a doña Maria Magdalena Hertz Zuñiga las labores de jefatura de curso y por ende, dejar de pagar el bono por ejercer dicho cargo.

ANT.: 1) Instrucciones de 17.03.2017 de Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N°305 de 06.03.2017 de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

3) Presentación de 10.03.2017 de Maria Magdalena Hertz Zuñiga.

4) Presentación de 14.02.2017 de Margarita Soto Concha, en representación Colegio Monte Tabor y Nazaret.

SANTIAGO,

10 MAY 2017

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : MARIA MAGDALENA HERTZ ZUÑIGA
VITACURA 5071, DEPTO.31
COMUNA DE VITACURA
maidahertz@gmail.com / mihertz@hyg.cl

COLEGIO MONTE TABOR Y NAZARET
AVENIDA PASEO PIE ANDINO N°5894
COMUNA DE LO BARNECHEA
msoto@gmoe.cl

Mediante presentaciones del ant.3) y 4), han solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca si el Colegio Monte Tabor y Nazaret se encuentra facultado para suprimir unilateralmente a doña Maria Magdalena Hertz Zuñiga las labores de jefatura de curso, y por ende, dejar de pagar el bono por ejercer dicho cargo.

Sobre el particular, cúmpleme informar Uds. lo siguiente:

El D.F.L. N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto

Docente y de las leyes que la complementan y modifican, dispone en su artículo 79 letra a), lo siguiente:

“Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

a) *“Descripciones de las labores docentes que se encomiendan”.*

Por su parte, el numerando 3° del artículo 10 del Código del Trabajo, cuerpo legal supletorio del Estatuto Docente, de conformidad a lo establecido en el inciso 1° del artículo 78 del Estatuto Docente, dispone:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

“3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.”

De las disposiciones legales antes citadas se desprende que, tratándose de los docentes del sector particular, las partes están obligadas a estipular en el contrato de trabajo, la descripción de las labores docentes encomendadas.

Ahora bien, considerando que el contrato de trabajo es una convención, según se establece en el artículo 7° del Código del Trabajo, lo que significa que la relación laboral nace a la vida del derecho por la concurrencia de la voluntad de las partes, esto es del empleador y del trabajador, posible es concluir que las estipulaciones contenidas en el mismo, entre las cuales se encuentra la especificación de las labores convenidas, no pueden ser modificadas sino por el mutuo acuerdo de las partes.

Confirma lo expuesto la norma del inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo, que establece:

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

Corroborar lo anterior el artículo 1545 del Código Civil que 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”.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial el contrato individual y sus anexos y las liquidaciones de sueldo de marzo a diciembre 2014, de mayo a diciembre 2015, de enero a diciembre 2016 y de febrero 2017, aparece que la docente, doña María Magdalena Hertz Zuñiga ingresó a prestar servicios al Colegio Monte Tabor y Nazaret el 04.03.2010, y que desde el año 2014 ejerce la función de jefatura de curso, por lo que se encontraría cumpliendo de manera reiterada en el tiempo estas funciones.

Por su parte, cabe precisar que sin perjuicio de que la bonificación por jefatura de curso, se establece en sus anexos de contrato bajo la condición de que se desempeñe en el cargo, nada dice respecto al plazo durante el cual se ejercerá la jefatura de curso, por lo que se entiende que es de manera indefinida.

De acuerdo con lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, en especial, en el inciso final del artículo 1564 del mismo cuerpo legal, cabe señalar que el alcance de la estipulación de contrato de la docente doña María Magdalena Hertz Zuñiga relativa a la función ha sido fijada a través de la denominada “regla de la conducta” modificándose la misma en el sentido que dicha docente, por la cual se consulta, debe cumplir además de sus funciones de Educadora de Párvulos, las labores de jefatura de curso.

En efecto, conforme a la denominada regla de la conducta, un contrato de trabajo puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En lo que respecta a la inquietud acerca de la incidencia que el fuero maternal tendría en el caso en consulta, cabe señalar, que lo que el empleador no puede hacer durante el lapso del referido fuero es poner término al contrato de la dependiente sin mediar autorización judicial, en los casos que el legislador lo permite, por lo que dicha prerrogativa no altera las conclusiones contenidas en los párrafos que anteceden.

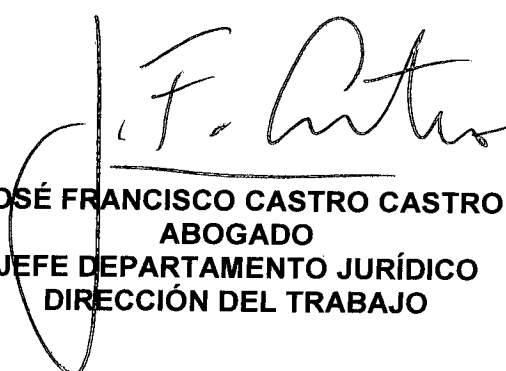
Finalmente, y en lo que dice relación a la consulta planteada acerca si el Dictamen N°2525/142 de 23.05.1999 de este Servicio, resulta aplicable al caso en concreto, es preciso indicar, que el mismo en su parte pertinente establece:

“... preciso es sostener que si el período fijado por las partes para el desempeño de la función de jefatura de curso termina, dejando de realizar el docente, por ende, tales funciones, la condición a que estaba sujeto el derecho a percibir el estipendio que se trata no se verifica y, por tanto, no se genera para la empleadora la obligación de continuar pagando el citado beneficio”.

De este modo, conforme con lo expuesto, es importante sostener que el Dictamen citado, no hace más que confirmar lo resuelto en el caso en consulta, puesto que no habiéndose fijado un plazo para ejercer la función de jefatura, el empleador no puede unilateralmente cambiar las funciones y, por ende, dejar de pagar el bono por ejercer ese cargo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúpleme informar a Uds. que el Colegio Monte Tabor y Nazaret no se encuentra facultado para suprimir unilateralmente a doña Maria Magdalena Hertz Zuñiga las labores de jefatura de curso y por ende, dejar de pagar el bono por ejercer dicho cargo.

Saluda a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/DAM
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control