



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 166900 (1347) 2021

ORDINARIO N°: 151 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Cláusula Tácita. Competencia de la Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

1.- No hay cláusula tácita cuando el origen de una prestación o beneficio es una disposición legal y no el acuerdo de voluntades de las partes del contrato de trabajo.

2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer y resolver impugnaciones a la normativa legal.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 19.01.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Solicitud de pronunciamiento de fecha 28.09.2021.

SANTIAGO, 26 ENE 2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRES. SINDICATO INTEREMPRESA N°1 DE TRABAJADORES DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO Y RAZONES
SOCIALES COLIGADAS

sind1@pucv.cl

SRES. SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD DE
CONCEPCIÓN

eibanez@udec.cl

SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N°5 UCN

sindicato5@ucn.cl

SRES. SINDICATO 3 DE TRABAJADORES UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

sindicato3@udec.cl

SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE

sindicato@ucm.cl

SRES. SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

gfuentes@uct.cl

SRES. SINDICATO EMPRESA N°5 DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

sindicato5@usm.cl

SRES. SINDICATO PROFESIONALES UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

garriagada@uct.cl

SRES. SINDICATO DE EMPRESA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA N°4 UNITARIO

sindicato4utfsm@gmail.com

SRES. SINDICATO DE EMPRESA U.T.F.S.M.

Mario.navarro@usm.cl

SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

rcid-7@hotmail.com

SRES. SINDICATO NACIONAL N°1 DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE

sindicato.trabajadores@uach.cl

SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA N°1 UNITARIO

sindicato.utfsm.n1@gmail.com

SRES. SINDICATO N°4 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

mcontrer@uc.cl

SRES. SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA EMPRESA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE Y EMPRESAS RELACIONADAS

profesional.uc@gmail.com

Mediante solicitud de ANT.2), se ha requerido un pronunciamiento que se refiera a la situación de los trabajadores representados por las organizaciones sindicales antes mencionadas, en cuanto a las remuneraciones consistentes en: aguinaldos de fiestas patrias, navidad, bono de vacaciones y bono especial, que durante más de 30 años habrían percibido de acuerdo con el marco normativo que otorga la ley de reajuste del sector público.

A modo de ejemplo se cita al artículo 3° de la Ley N°21.196 de 21.12.2019 de "Reajuste de Remuneraciones a los Trabajadores del Sector Público, concede Aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales." Tal disposición legal establece: "El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición,

a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2 del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley". A su vez, el artículo 8 concedió a estos trabajadores un aguinaldo de Fiestas Patrias para el año 2020 y el artículo 25 otorgó un bono de vacaciones no imponible, ambos beneficios de cargo de la entidad empleadora. Por su parte, el artículo 76 concedió por una sola vez un bono especial de cargo fiscal no imponible.

Esta situación que se mantuvo estable durante años, fue alterada con la dictación de la ley de Reajuste del Sector Público N°21.306 de 31.12.2020 que introdujo en su artículo 3° la siguiente disposición: *"El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades estatales regidas por la ley N° 21.094, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley".*

De esta forma, los beneficiarios históricos, es decir, los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo fueron excluidos de los beneficios que percibieron en forma estable y periódica por más de 30 años, porque con la entrada en vigencia de la Ley N°21.306 de reajuste de los trabajadores del sector público para el año 2021, los beneficios se perciben por los trabajadores de las universidades estatales regidas por la Ley N°21.094. Podemos agregar que el artículo 3° de la Ley N°21.405 de 22.12.2021 de reajuste del Sector Público para el año 2022, mantuvo la exclusión señalada, concediendo a los trabajadores de las universidades estatales regidas por la Ley N°21.094 los beneficios en análisis.

Ante dicho escenario, las organizaciones sindicales consultan si los beneficios: de aguinaldos de Navidad, Fiestas Patrias, bono de vacaciones y bono especial que percibieron por varios años hasta la dictación de la Ley N°21.306, pueden ser considerados como cláusulas tácitas que se incorporan a los contratos individuales de los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo. Y en caso de ser efectivo, si el valor adeudado por el empleador sería el indicado en la Ley N°21.196 o en la Ley N°21.306.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo, establece que: *"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

La uniforme y reiterada jurisprudencia de este Servicio, en el transcurso del tiempo,¹ ha interpretado que la consensualidad que caracteriza al contrato de trabajo consecuentemente representa la incorporación al contrato no solo de aquellas cláusulas que consten por escrito sino también de las originadas en el acuerdo de voluntades de las partes, aun cuando no se encuentren escrituradas.

¹ Por ejemplo desde el Dictamen N°1.676 de 12.03.1969.

Así concluido la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en Dictamen N°2739/218 de 05.07.2000, que señala: *"Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter 'consensual', deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.*

Aún más, 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, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo".

El mismo pronunciamiento antes citado, señala que: *"Conforme a lo anterior, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:*

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.*
- b) Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.*
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa".*

Como es dable apreciar, la doctrina de la cláusula tácita se ha construido sobre la base del acuerdo de voluntades que caracteriza al contrato de trabajo como consensual, de manera que, las normas legales no constituyen el origen de cláusulas tácitas en los contratos de los trabajadores.

En este sentido y de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

Por tanto, el contrato de trabajo también puede ser modificado por la norma legal, como en este caso, en donde fue la voluntad del legislador el origen de los beneficios de: aguinaldos de Navidad, Fiestas Patrias, bono de vacaciones y bono especial, emolumentos que percibieron por varios años los trabajadores hasta la dictación de la Ley N°21.306 que reguló el reajuste del sector público para el año 2021, y que dejó de extender dichos beneficios a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo, misma disposición que contiene el artículo 3° de la Ley N°21.405 que reguló el reajuste del sector público para el año 2022.

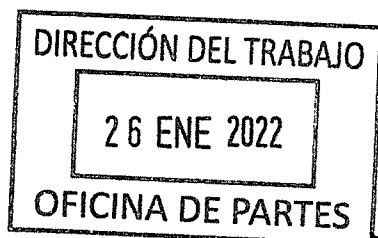
Por lo anterior, y al consistir en definitiva la solicitud de pronunciamiento en una impugnación a la regulación legal, este Servicio carece de competencia para pronunciarse acerca de tales materias.

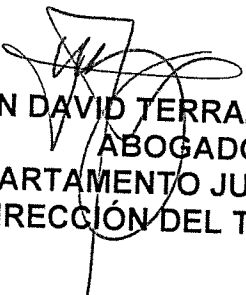
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:


1.- No hay cláusula tácita cuando el origen de una prestación o beneficio es una disposición legal y no el acuerdo de voluntades de las partes del contrato de trabajo.

2.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer y resolver impugnaciones a la normativa legal.

Saluda atentamente a Ud.,




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A circular stamp with a double border. The outer ring contains the text "DIRECCIÓN DEL TRABAJO" at the top and "DEPARTAMENTO JURÍDICO" at the bottom. The center of the stamp contains the text "JEFE".

JDTP/LEP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes