

**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
K. 3780(639) 2015

*Jurídicos*

**90 años**

**2911**

**ORD.:**

**MAT.:**

Atiende consulta referida a modificación unilateral de beneficios.

**ANT.:**

1) Instrucciones de 8.5.2015 de Jefe (S) U. Dictámenes.  
2) Presentación de 23.3.2015 de R. Sotomayor.

**SANTIAGO,**

**11 JUN 2015**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. RAFAEL SOTOMAYOR SANTA CRUZ  
AV. PROVIDENCIA 2653 OF.603, EDIFICIO FORUM.  
PROVIDENCIA**

Mediante presentación del Ant.2), se expone que una empresa multinacional, tiene por práctica, otorgar a uno de sus ejecutivos el beneficio consistente en el uso de una tarjeta de crédito bancaria corporativa cuyo titular es el empleador, quien paga los estados de cuenta mensual y directamente, debiendo el trabajador rendir los respectivos gastos en el mes correspondiente.

Agrega que el empleador en el mes de marzo informó al dependiente que, a partir de ese mes, se modificaría el beneficio, debiendo pagar el trabajador directamente la cuenta mensual de la tarjeta de crédito de la empresa, obligándose ésta al reembolso posterior.

Atendido lo anterior, se consulta a este Servicio acerca de la legalidad del cambio introducido al beneficio por parte del empleador.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

Conforme al mandato del artículo 5 inciso final del Código del Trabajo y al reiterado criterio sostenido por la Dirección del Trabajo, los beneficios que, con motivo de la relación laboral, una empresa otorga a uno o más trabajadores en virtud del pacto expreso o tácito de ambas partes, no pueden ser eliminados ni alterada la forma en la que se entregan, sin que medie al efecto el correspondiente acuerdo de los contratantes, resultando entonces improcedente que dicha eliminación o cambio de modalidad se produzca por la mera voluntad unilateral del empleador.

En efecto, la referida disposición establece que "Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

A su turno, la Dirección del Trabajo, permanentemente ha arribado a conclusiones como la contenida en el Ord. N°4676/270 de 1999, texto que, en lo que interesa, dice:

*"Sobre este particular cabe hacer presente que la obligación de Envases S.A.C.I. de pagar el bono o incentivo de producción en análisis emana del contrato colectivo suscrito con la organización sindical constituida en la empresa, por lo que es posible sostener que la misma debe ser cumplida en los términos convenidos, sin que sea jurídicamente procedente que el empleador en forma unilateral, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, altere, modifique o sustituya el beneficio a que el señalado acuerdo se refiere.*

*Lo anterior encuentra su fundamento en el precepto del artículo 1545 del Código Civil, que dispone: "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o sus causas legales".*

*De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que "el contrato legalmente celebrado constituye una verdadera ley particular a la que deben sujetarse los contratantes en sus mutuas relaciones, del mismo modo que a las leyes propiamente dichas". (Ramón Meza Barros, Manual de Derecho Civil, Tomo I, pág. 23).*

*De ello se sigue que un contrato válido debe respetarse y cumplirse en los términos convenidos, salvo que las partes, de común acuerdo convengan abolirlo o que la ley autorice expresamente dejarlo sin efecto por determinadas causas."*

Por su parte, tratándose de aquellos beneficios que han tenido origen en cláusulas tácitas incorporadas al contenido de la relación laboral, también desde antaño este Servicio ha mantenido igual criterio. Ejemplo de ello es el dictamen 2739/0218 de 05.07.2000 que, en extracto, establece:

*"(...), es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no solo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.*

*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 estas 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.*

*(...)*


*Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que la modalidad aplicada por la empleadora en forma reiterada en el tiempo, más de tres años, en orden a otorgar el beneficio en comento, constituye una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales como una condición más de la relación laboral.*

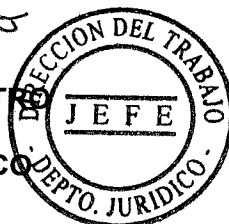
*Ahora bien, configurando dicha modalidad una estipulación tácita, preciso es convenir que ella no puede ser dejada sin efecto, sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes o por causas legales, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil: Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales."*


Así las cosas, conforme a lo expuesto y en el evento que sea efectiva la existencia, por cláusula expresa o tácita, del beneficio que se describe en la presentación que nos convoca, así como efectivo el cambio unilateral que el empleador ha impuesto en la forma de otorgar el mismo, forzoso es concluir que tal alteración del contenido contractual no resultaría jurídicamente procedente en virtud de las consideraciones ya anotadas en este informe.

Con todo, habiéndose consultado en términos genéricos, sin mención a una empresa ni trabajador determinado, cabe tener presente que la respuesta que el suscrito vierte en el presente Ordinario, tiene el mismo carácter, debiendo el administrado, para el evento de requerir pronunciamiento concreto sobre el eventual caso que lo esté afectando, aportar todos los antecedentes y datos de la situación específica que sean pertinentes al efecto.

Saluda atentamente,

  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
SMS/CLCH  
Distribución:  
Dest.  
Jurídico  
Partes  
Control.