



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 14357 (2225) 2018

4006

ORDINARIO: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Cláusula tácita. Beneficios de cumplimiento colectivo.

RESUMEN:

La modalidad de la celebración de fiestas patrias, por la que se reclama, no ha podido configurar una cláusula tácita por tratarse de un beneficio de carácter colectivo, de acuerdo con la doctrina de este Servicio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.07.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 07.11.2018, de la Compañía General de Electricidad S.A.
- 3) Ordinario N° 5.187 de 09.10.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Ordinario N° 439 de 28.09.2018, de la Directora Regional del Trabajo (S) Región de Atacama.
- 5) Presentación de 13.09.2018, del Sindicato de Trabajadores de Empresas Eléctrica de Atacama S.A. y Sindicato de Profesionales y Supervisores de Empresa Eléctrica Atacama S.A.

SANTIAGO,

20 AGO 2019

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS ELÉCTRICA DE ATACAMA
S.A. Y SINDICATO DE PROFESIONALES Y SUPERVISORES DE EMPRESA
ELÉCTRICA ATACAMA S.A.
AV. CIRCUNVALACIÓN N° 51
COPIAPÓ

Jurídico



Mediante presentación del antecedente 5), solicitan que esta Dirección del Trabajo se pronuncie sobre la decisión unilateral del empleador de modificar la forma en que se ha otorgado el beneficio de celebración de fiestas patrias.

Precisan que, pese a la no escrituración de dicha celebración en el instrumento colectivo, ella ha sido otorgada por la empresa siempre como un almuerzo de camaradería, por lo que dicha modalidad estaría incorporada a la relación laboral de sus representados como cláusula tácita. No obstante, el empleador habría modificado unilateralmente la modalidad descrita para la año 2018, al otorgar un cóctel.

Conferido traslado, el empleador sostiene, en síntesis, que otorgó a los trabajadores sindicalizados el beneficio de naturaleza colectiva, consistente en una celebración para las fiestas patrias del año 2018 bajo una modalidad diversa al almuerzo que tradicionalmente se organizaba, lo que constituye un ejercicio legítimo de su potestad de mando. Agrega, que a los beneficios y acuerdos colectivos no les resultan aplicables la doctrina y disposiciones legales que sustentan la existencia de las cláusulas tácitas.

Sobre el particular cumple informar, que el artículo 9º, inciso primero del Código del Trabajo, establece: *“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”*.

El carácter consensual del contrato supone que este, para perfeccionarse, requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes contratantes, sin que sea necesaria su escrituración, salvo para efectos de prueba. Como consecuencia de la naturaleza consensual del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a este no solo las estipulaciones y modificaciones que se realicen por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del simple consentimiento de las partes.

De este modo, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N° 2.739/218 de 05.07.2000, que *“una relación laboral materializada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda regida por las estipulaciones allí consignadas, sino también por aquellas 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”*.

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio ha indicado, en los Dictámenes N°s 2.436/149 de 14.05.1983 y 1.342/62 de 13.03.1997, que *“deberá entenderse que un beneficio es de carácter colectivo cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto”*.

Es dable agregar, en lo que atañe a los beneficios de carácter colectivo, que el Dictamen N° 2.436/149 de 14.05.1993, indica *“el acuerdo respecto al otorgamiento de los beneficios de que se trata, no puede incorporarse a los contratos de trabajo como cláusula tácita de los mismos, ya que ellos por su naturaleza sólo pueden ser concedidos en forma colectiva, sin que su cumplimiento pueda ser exigido individualmente”*.

Aplicando las disposiciones y jurisprudencia anotada al caso particular que se analiza, es posible concluir, que la modalidad de la celebración de fiestas patrias, por la

que se reclama, no ha podido configurar una cláusula tácita por tratarse de un beneficio de carácter colectivo, de acuerdo con la doctrina de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/KRF

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Gonzalo Carrasco Salinas, CGE S.A. (Av. Presidente Riesco N° 5.561, Piso 16, Las Condes)
- Directora Regional del Trabajo (S) Región de Atacama