



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 47196(2485)2019

0213

*Jurídico*

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Cláusula Tácita. Interpretación.

**RESUMEN:**

De los antecedentes recabados, no fue posible determinar la configuración de una cláusula tácita respecto del otorgamiento de "días sándwich".

**ANTECEDENTES:**

1. Revisión de 06.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Ord. N°492 de 07.11.2019, de Directora Regional del Trabajo de Los Ríos.
3. Presentación de fecha 02.07.2019 de Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores Universidad Austral de Chile.

SANTIAGO,

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

10 ENE 2020

A: SINDICATO NACIONAL N°1 DE TRABAJADORES  
UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE  
[sindicato.trabajadores@uach.cl](mailto:sindicato.trabajadores@uach.cl)  
INDEPENDENCIA N° 470, 2° PISO  
VALDIVIA

Mediante presentación del antecedente 3), esa organización sindical solicita un pronunciamiento, en orden a determinar si los días interferidos, conocidos como "días sándwich" otorgados por la Universidad Austral de Chile, constituye un derecho tácito y adquirido en beneficio de sus trabajadores. Luego, expresa dicho sindicato que, a contar del 20 de mayo de 2019, el empleador de manera unilateral interrumpió el otorgamiento de este beneficio, situación que nuevamente podría ocurrir el día 15 de julio de 2019.

Para este efecto, se acompañó informe de fiscalización N°1401.2019.651 de 14.08.2019 elaborado por la fiscalizadora Sra. Gladys Vargas Gatica, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, quien, en entrevista con presidente, tesorera y un director de la mesa directiva de la Organización Sindical aludida, le señalan que el empleador ha otorgado libre aquellos días de interferido por más de diez años, situación que se revirtió

por decisión unilateral de éste a contar del 20 de mayo y 15 de julio de 2019, días que los hizo laborables. Además, en el acto, le extienden nómina de 16 trabajadores de diversas áreas y funciones de dicha institución que serán la muestra de dicha fiscalización.

Ahora bien, de los hechos constatados respecto a las materias fiscalizadas por la funcionaria actuante, mediante revisión de contratos de trabajos y anexos, registro de asistencia, comprobantes de pago de remuneraciones de aquellos periodos en que se registraron "días sándwich" por calendario, la fiscalizadora concluyó que fueron otorgados libres o no laborables para el personal de la Universidad y contemplados como tales en los calendarios académicos de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, no siendo así el presente año 2019, en que dichos días sándwich fueron trabajados.

Sin embargo, requerido el registro de asistencia de la Universidad consistente en control de asistencia por huella de voz, no hubo registro de marcaje de los trabajadores de la nómina otorgada por el sindicato, durante los meses del año 2014 en que se concedieron días sándwich, y en relación a los demás periodos solicitados, se observó por la fiscalizadora, que los días "sándwich" del 2 de enero, 22 de mayo, 17 de julio y 7 de diciembre de 2015, 13 de los trabajadores registran inasistencia y como anotación, injustificado, lo que indicaría que dichos trabajadores no hicieron ese registro, lo que en consecuencia no permitiría determinar si aquellos días fueron de descanso o de trabajo para ellos. Del mismo modo, otros 2 trabajadores no tienen ningún registro, otros 2 trabajadores, de función "Rondín-Sereno", figuran que uno de ellos asistió los días 2 de enero y 22 de mayo de 2015 y el otro, registrando asistencia los días 17 de julio y 7 de diciembre del mismo año. Similar situación, se presentaría respecto a los días sándwich de los años 2016 a 2019.

En este entendido, cabe tener presente que, conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección, la doctrina de la cláusula tácita ha dejado establecido que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados materialmente en el contrato. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso primero del artículo 9º del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes, lo que sólo puede ser dejado sin efecto por mutuo consentimiento según lo precisa el artículo 1545 del Código Civil (Dictamen N° 4864/275, de 20.09.1999).

Siguiendo este mismo orden de ideas, la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, conlleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementarían o modificarían las que en forma escrita configuran los contratos individuales del trabajo.

Así las cosas, 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:

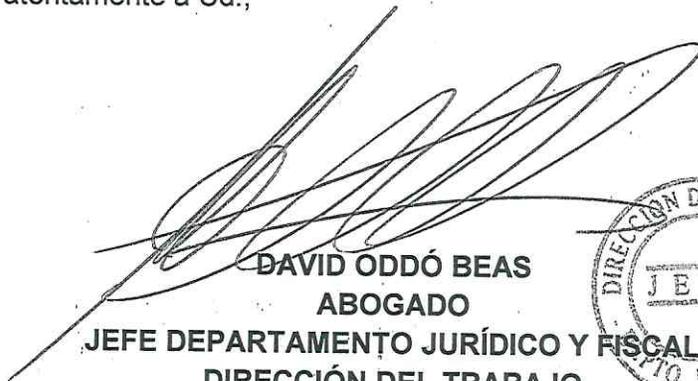
- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación 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.

En la especie, si bien se constató por la fiscalizadora que los días interferidos "sándwich" fueron otorgados libres o no laborables para el personal de la Universidad, contemplados en los calendarios académicos de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, no siendo así el presente año 2019, dicha conclusión no se encuentra suficientemente respalda lo que impide a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto a determinar la existencia o no de una cláusula tácita a favor de los trabajadores, toda vez que no existe certeza, conforme a los antecedentes recabados, sobre cuáles son los trabajadores a quienes el empleador ha otorgado el beneficio, de tal modo que se cumpla con la procedencia de esta cláusula, al tenor de lo señalado en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocadas, cúmpleme informar a Ud. que, de los antecedentes recabados, no fue posible determinar la configuración de una cláusula tácita respecto del otorgamiento de "días sándwich".

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
**MBAC/EZD**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- DRT Los Ríos.