



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 94853 (613) 2022 V

Jurídico

125

ORDINARIO N°: _____

MATERIA:

Corporación Municipal. Remuneraciones.
Modificación unilateral.

RESUMEN:

No corresponde que el empleador modifique unilateralmente aquellos beneficios que se incorporan a los contratos individuales de trabajo en razón de un consentimiento tácito entre las partes de la relación laboral.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 09.02.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ordinario N°371 de 22.08.2022 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.
- 3) Ordinario N°1.393 de 16.08.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N°969 de 02.06.2022, de Jefa de Unidad de pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Oficio N°E210636/2022 de 05.05.2022, de la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.
- 6) Ordinario N°177 de 25.04.2022 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

SANTIAGO,

20 FEB 2024

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR SECRETARIO GENERAL (I) DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
DESARROLLO SOCIAL DE ÑUÑOA**
[REDACTED]
ÑUÑOA

Mediante Ordinario del antecedente 6), se solicita un pronunciamiento que determine si la Corporación Municipal que representa se encuentra facultada para disminuir el monto de un bono que entrega a sus docentes desde el año 2001 y, a partir del año 2019, lo paga tanto a profesionales como asistentes de la educación.

Precisa, que se trata de un bono entregado por la Corporación de forma voluntaria a sus trabajadores, que no se encuentra regulado en el reglamento interno, ni en otro documento o acuerdo.

Sobre lo consultado, cumple informar, que el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo dispone: "*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*".

En efecto, la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°4.085/79 de 13.09.2006, sostiene que: "*De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez*.

"Cabe expresar, sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de existencia o validez del mismo.

"Al respecto es necesario precisar que 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 exija que opere la primera de dichas vías.

"Aclarado lo anterior, debe señalarse que la manifestación a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la realización reiterada y uniforme en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita se consignan en el contrato individual de trabajo.

"Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escrito no sólo queda enmarcado dentro de las estipulaciones del mismo, sino también de aquellas que derivan de la reiteración del pago de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato".

Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es dable anotar, que un bono de las características que señala el empleador, esto es, que se ha otorgado por varios años y por un mismo monto a los trabajadores, cumple con los elementos necesarios para configurar una cláusula tácita que se incorpora a los contratos

de los dependientes, por lo que su modificación debe contar con el acuerdo de ambas partes de la relación laboral.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y la normativa citada, cumplo con informar a usted, que no corresponde que el empleador modifique unilateralmente aquellos beneficios que se incorporan a los contratos individuales de trabajo en razón de un consentimiento tácito entre las partes de la relación laboral.

Saluda atentamente a Ud.

Natalia Pozo
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



KL
GMS/KRF

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sr. Contralor Regional, II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago (██████████)