

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8417(1634)/2013

jurídico
4263

ORD.: _____

MAT.: 1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. ha podido válidamente efectuar una solicitud de pronunciamiento jurídico ante esta Dirección.

2) El beneficio consistente en la celebración de una fiesta anual, organizada y financiada por la aludida empresa para el esparcimiento de sus trabajadores, no ha podido configurar una cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales de trabajo, por tratarse de un beneficio de carácter colectivo, susceptible de ser modificado e incluso suprimido por el empleador, en uso de las facultades de dirección y administración empresarial que le confiere la ley.

ANT.: 1) Instrucciones, de 03.10.2013 y 27.09.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Respuesta, de 19.08.2013, de Sr. Waldo Sarmiento S., Gerente de Administración de Personal y Relaciones Laborales de Entel PCS Telecomunicaciones S.A.

3) Ord. N° 3067, de 05.08.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Ord. N° 1146, de 15.07.2013, de I.C.T. Santiago Oriente.

5) Presentación, de 10.06.2013, de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A.

SANTIAGO,

06 NOV 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES CARMEN MIRANDA A. Y JOSÉ NAHUELPI CH.
DIRECTIVA SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA EMPRESA ENTEL PCS TELECOMUNICACIONES S.A.
snitepcs@entel.cl

Mediante presentación citada en el antecedente 5) requieren un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de la medida adoptada por la empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A., consistente en restringir el número de trabajadores autorizados para asistir a la fiesta anual que por más de una década organiza y financia dicha empresa, en beneficio del

personal que allí labora, a modo de reconocimiento por la labor realizada. Tal medida ha implicado, a su juicio, la pérdida de un beneficio incorporado como cláusula tácita a los contratos individuales de los trabajadores de que se trata.

Por su parte, el representante del empleador, para estos efectos, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, alega, en forma previa, que la fiesta anual en cuestión no ha sido objeto de negociación o discusión entre su representada y el sindicato requirente y por tanto, constituiría una cláusula tácita de los contratos individuales de cada trabajador de la empresa. Ello habilitaría a estimar que la aludida organización sindical carece de legitimidad activa para exigir un beneficio individual.

En cuanto al fondo del asunto, reitera que el otorgamiento de la fiesta anual por su representada constituiría una cláusula tácita de los contratos individuales respectivos pero no así la modalidad bajo la cual ésta debe llevarse a cabo.

Precisa que por tratarse de una cláusula tácita pactada individualmente por cada dependiente, el sindicato que recurre no puede exigir el beneficio ni menos reclamar por la modalidad bajo la cual se ha otorgado sin el requerimiento de los dependientes, conforme a lo establecido en el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo.

Manifiesta, igualmente, que el beneficio de que se trata, ha sido modificado en los últimos años, pues hasta el 2010 se efectuaban fiestas por separado para los trabajadores de la sociedad matriz —la Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A.— y la filial de telefonía móvil Entel PCS Telecomunicaciones S.A., y que a contar del año 2011, se efectúa una sola fiesta para ambas empresas. A su vez, durante el curso del presente año se han introducido cambios que concilian la continuidad operacional de la empresa con el mantenimiento de dicho beneficio a los trabajadores, otorgando concesiones especiales a aquellos que por las obligaciones que les demanda el sistema de turnos de trabajo al que se encuentran afectos, o por incluirse entre sus obligaciones laborales la atención de público, no hubieran podido asistir a la celebración de que se trata, razón por la cual, no ha habido, en su opinión, un ausentismo mayor a otros años, así como tampoco la eliminación de un beneficio adicional respecto de aquellos trabajadores que debieron trasladarse desde regiones o sobre quienes pesaba alguna otra circunstancia o antecedente que pudiese importar la pérdida de dicho beneficio.

Finaliza señalando que en atención a los argumentos presentados, este Servicio debe concluir que la modalidad bajo la cual se otorga el beneficio en comento ha sido definida en cada oportunidad por la empresa.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

En lo que concierne a la alegación previa efectuada por el representante del empleador, acerca de la falta de representatividad de que adolecería la organización sindical recurrente para consultar a este Servicio acerca de la procedencia de las modificaciones llevadas a cabo por la empresa respecto de la fiesta anual de que se trata, debe tenerse en consideración que el artículo 220 del Código del Trabajo, en sus tres primeros números, dispone:

“Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

Ahora bien, mediante dictamen 2225/34, de 27.05.2011, este Servicio sostuvo que el claro tenor de las disposiciones legales de los números 1.- y 2.-, precedentemente transcritas, permite colegir que la intención del legislador al establecer, entre los fines principales de las organizaciones sindicales, los allí previstos, fue radicar en aquéllas la representación de sus afiliados para los efectos que las referidas normas señalan y ello, principalmente, ante el empleador, toda vez que es este último quien, a su vez, debe velar prioritariamente tanto por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores emanados de los contratos individuales y colectivos del trabajo como por la sujeción a la legislación laboral.

Lo anterior, sin perjuicio de considerar que de la disposición de la parte final del punto 2.- es posible inferir que tal representación —tendiente a reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios, sin exigencia alguna de requerimiento de estos últimos en tal sentido— también puede hacerse valer ante la autoridad administrativa, por la vía de solicitar, como en la especie, un pronunciamiento jurídico que determine, en su caso, la existencia de tales infracciones. Tal criterio fue corroborado por este Servicio, mediante dictamen 3817/78, de 27.09.2011.

Por su parte, el punto 3.- del mismo precepto, establece que constituirán también fines de las organizaciones sindicales, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral. Lo anterior habilita igualmente para sostener que a efectos de dar cumplimiento a tales fines, el sindicato recurrente no ha podido sustraerse de la obligación de efectuar la presentación de que se trata, si, según se desprende de la misma, estima que en la situación expuesta se han podido vulnerar las disposiciones legales sobre contratación laboral, sin que tampoco sea exigible a su respecto, requerimiento alguno de sus afiliados.

Finalmente, cabe hacer presente a este respecto lo sostenido reiteradamente por esta Dirección, en cuanto a que la autonomía sindical consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de cumplir las finalidades que le son propias.

Ello se reafirma aún más si se tiene en consideración que tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre el asunto que nos ocupa, entre ellas las ya

analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los Convenios de la OIT, ratificados por Chile, sobre la materia, en especial el 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que en su artículo 10, dispone: *“En el presente Convenio, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”*.

En estas circunstancias, analizada la alegación planteada por el representante del empleador a la luz de las normas precitadas, no cabe sino sostener que aquella carece de fundamento legal, toda vez que atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. ha podido válidamente efectuar una solicitud de pronunciamiento jurídico ante esta Dirección.

Cabe analizar seguidamente el asunto de fondo planteado, que dice relación con la procedencia de la medida que habría adoptado la empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A., consistente en restringir el número de trabajadores autorizados para asistir a la fiesta anual organizada y financiada por dicha empresa, en beneficio del personal que allí labora, no obstante que a su juicio, dicha medida ha implicado la pérdida de un beneficio incorporado como cláusula tácita a los contratos individuales de los trabajadores de que se trata.

Sobre el particular, cúmpleme informar que el artículo 9º, inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

“El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo 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 de trabajo permite que para perfeccionarse requiera del simple consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la naturaleza consensual del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones 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.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que la formación del consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a la que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como del 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 los contratos individuales de trabajo.

De lo señalado precedentemente es posible concluir que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones de éste sino que deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo instrumento las que derivan de la reiteración de pago, por vía de ejemplo, de determinados beneficios que, no obstante no haberse contemplado expresamente en sus estipulaciones, han sido constantemente aplicados por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando, de esta forma, 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 respectivo contrato.

En la especie, de los antecedentes aportados por las partes al respecto, es posible constatar que la fiesta anual de que se trata se ha celebrado por más de una década por la empresa en referencia, a modo de reconocimiento hacia sus trabajadores y que, si bien, dicho beneficio no ha tenido como fuente de origen una estipulación expresa de las partes contratantes, ha sido otorgado y financiado en forma reiterada por la empresa y percibido por los trabajadores.

Se acredita, por último, de los señalados antecedentes, que la discrepancia surgida al respecto entre las partes obedecería a que, por un lado, la organización sindical recurrente sostiene que la empresa ha restringido el número de trabajadores autorizados para asistir a la aludida celebración, en tanto que la empresa, a su turno, manifiesta que no es efectiva tal imputación.

Cabe hacer presente al respecto que, conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen 2436/149, de 14.05.93, el carácter colectivo del beneficio en análisis impide sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajador en términos de llegar a constituir una cláusula tácita conforme lo establecido por la doctrina explicitada en párrafos anteriores.

En efecto, la conclusión precedente encuentra su fundamento en la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en el ordinario N° 3186, de 13.07.83, que ha definido como beneficio de carácter colectivo "aquel que 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".

Aún más, si se considera que el beneficio en comento no ha sido pactado expresamente por las partes, es posible sostener que su otorgamiento obedece a una decisión unilateral del empleador, en uso de las facultades de dirección y administración conferidas por ley, que lo habilitarían para modificar e incluso suprimir dicho beneficio.

Por lo anterior no es posible estimar que en la situación analizada pueda aplicarse la doctrina de este Servicio por Uds. invocada, contenida en el dictamen 4017/295, de 25.09.2000, según el cual "Resulta jurídicamente improcedente que los empleadores de la radiodifusión sonora

nacional, afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, supriman unilateralmente el derecho a esparcimiento del que han gozado, por décadas, los trabajadores de dicho sector, el día 21 de septiembre de cada año”, toda vez que en el caso específico sometido en esa oportunidad a pronunciamiento por este Servicio, el beneficio de un día libre en la fecha señalada es susceptible de ser otorgado individualmente a aquellos trabajadores que han gozado de tal prerrogativa en forma reiterada en el tiempo y así se sostuvo en el citado oficio, cuando se señaló que los trabajadores respectivos “[...] han incorporado a sus contratos individuales de trabajo —tácitamente— el derecho a esparcimiento en esa fecha”.

En estas circunstancias, es posible afirmar que el beneficio consistente en la celebración de una fiesta anual, organizada y financiada por la empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. para el esparcimiento de sus trabajadores, no ha podido configurar una cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales de trabajo, por tratarse de un beneficio de carácter colectivo, susceptible de ser modificado e incluso suprimido por el empleador, en uso de las facultades de dirección y administración empresarial que le confiere la ley.


Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds., lo siguiente:

1) Atendidos los fines asignados por ley a las organizaciones sindicales, entre éstos, los de reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y denunciar ante las autoridades administrativas las infracciones a la normativa laboral, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A. ha podido válidamente efectuar una solicitud de pronunciamiento jurídico ante esta Dirección.

2) El beneficio consistente en la celebración de una fiesta anual, organizada y financiada por la aludida empresa para el esparcimiento de sus trabajadores, no ha podido configurar una cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales de trabajo, por tratarse de un beneficio de carácter colectivo, susceptible de ser modificado e incluso suprimido por el empleador, en uso de las facultades de dirección y administración empresarial que le confiere la ley.

Saluda atentamente a Uds.,


MARÍA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/MPK
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T. Santiago Oriente
- Entel PCS Telecomunicaciones S.A. (Av. Andrés Bello N°2711, Piso 14).