



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.28417 (319) 2023

ORDINARIO N°: 389 /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina

**MATERIA:**

Contrato de trabajo; Cláusula tácita; Salida anticipada en vísperas de festivos del 25 de diciembre y 01 de enero.

**RESUMEN:**

No resulta jurídicamente procedente que la empresa Canal 13 SpA. proceda a suprimir unilateralmente el beneficio de salida anticipada de los trabajadores, los días que son vísperas de los festivos correspondientes al 25 de diciembre y 01 de enero cuando estas fechas coinciden con día hábil, como también, la aplicación del beneficio los días viernes anteriores a esas festividades cuando ellas recaen en sábado y domingo, por constituir una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos dependientes.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 31.05.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en derecho (S).
- 2) Instrucciones de 23.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en derecho (S).
- 3) Correo electrónico de 20.11.2023, de Unidad de Fiscalización de la inspección Comunal del Trabajo de Providencia.
- 4) Presentación de 13.10.2023, de Gerente de Personas Empresa Canal 13 SpA.
- 5) Ordinario N°1261, de 28.09.2023, de jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 6) Ordinario N°1260, de 28.09.2023, de jefe Unidad de Dictámenes e Informes en derecho (S).
- 7) Ordinario N°1249, de 14.09.2023, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

8) Ordinario N°354, de 13.03.2023, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales (S).

9) Presentación de 03.03.2023, de Sindicato Nacional de Empresa de Trabajadores de Canal 13.

SANTIAGO, 21 JUN 2024

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

**A: SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA DE TRABAJADORES  
DE CANAL 13  
ALCALDE DÁVALOS N°142  
COMUNA DE PROVIDENCIA  
REGIÓN METROPOLITANA/  
santiagotrincado@capitalabogados.cl**

Mediante presentación del antecedente 9), esa organización sindical consulta si constituye un derecho adquirido por cláusula tácita el beneficio otorgado por el Canal 13 a sus trabajadores desde hace años, consistente en la salida anticipada de sus lugares de trabajo acortando la jornada laboral los días que son vísperas de los festivos del 25 de diciembre y 01 de enero, como también el otorgamiento de este beneficio el viernes anterior cuando esas fechas recaen en día sábado y domingo, beneficio que la empresa no habría otorgado a sus trabajadores en relación a la festividad del 01 de enero de 2023

Sobre el particular, conforme al principio de bilateralidad de la audiencia, se confirió traslado a la empresa Canal 13 SpA., el que fue respondido mediante documento del antecedente 4), señalando que Canal 13 se caracteriza por dar a sus trabajadores(as) la tarde libre en forma discrecional en las siguientes oportunidades:

- Vísperas de Fiestas patrias (día hábil previo a las Fiestas Patrias)
- Navidad (tarde libre del día 24 de diciembre)
- Año Nuevo (tarde libre del día 31 de diciembre)

Este beneficio, solo se otorga a aquellos trabajadores(as) que pueden efectivamente retirarse del canal. Lo anterior se debe a que existen cargos, que por sus funciones y obligaciones, deben seguir cumpliendo con las transmisiones del Canal.

Indica que esta situación se ha manejado en forma voluntaria y en los casos de Navidad y año Nuevo, solo y exclusivamente se aplica en la semana el día 25 de diciembre y el 1 de enero para que los trabajadores puedan realizar los preparativos previos. El beneficio no se encuentra estipulado ni escrito en ningún documento corporativo y, las horas de salida han sido variables entre las 13 y las 15 horas.

En los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 ambas festividades, Navidad y Año Nuevo coincidieron en días de semana, motivo por el cual efectivamente se otorgó

la tarde libre del día hábil anterior, a los cargos que pudieran retirarse y no se relacionaran directamente con la continuidad operativa de la empresa.

En el caso del año 2022, ambas festividades, Navidad y Año Nuevo, cayeron en día domingo, por lo que efectivamente Canal 13 otorgó la tarde libre del día viernes 23 de diciembre del año 2022.

Agrega que lamentablemente no se otorgó la tarde libre del día 31 de diciembre ya que la última semana de diciembre del año 2022 fue una semana llena de eventos noticiosos que detalla, y que fueron de conocimiento público, como el incendio en la ciudad de Viña del Mar, que consumió 280 viviendas, lo que obligó a una cobertura extraordinaria a la Dirección de Prensa del Canal los días 22 a 25 de diciembre, por lo que varios periodistas debieron permanecer en la Quinta Región y varios profesionales debieron realizar extensas de jornadas laborales tanto en terreno como en el mismo canal.

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

El artículo 9º, inciso 1º, 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".*

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar 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 como requisito de existencia o validez del mismo.

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tenga el carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones 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, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, 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, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el 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 el contrato individual de trabajo.

Al respecto cabe recordar 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 1º 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.

En el mismo sentido, el Dictamen N°4.864/275, de 20.09.1999, ha determinado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse (salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad), no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de 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 complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo 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 señalado, 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 éstas 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.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización N°1312/2023/3234, emitido por el fiscalizador Freddy Placencio Cofré, que se contiene en documento del antecedente 3), se desprende que conforme a los registros de asistencia tenidos a la vista de los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, de los trabajadores del Canal 13 SpA., correspondientes a las áreas de Finanzas; Transmisión; Iluminación; Gerencia de Operaciones; Tramoya; Audio; Supervisión y Control Técnico y Personal y Remuneraciones, se tiene que los trabajadores en vísperas navidad y año nuevo que han realizado labores, cuando estas fechas recaen en día hábil, se han retirado a mitad de la jornada.

El informe de fiscalización indica que en el período 2018,2019,2020 y 2021, hubo trabajadores de turno que realizaron labores en víspera de navidad y año nuevo retirándose a mitad de la jornada, sin embargo se observa que cuando navidad y/o año nuevo coinciden con día sábado, como aconteció los días 25 de diciembre de 2021 y 01 de enero de 2022, los registros de asistencia dan cuenta que los trabajadores se retiraron a mitad de la jornada del día viernes anterior a cada una de esas fechas, esto es del 24 y 31 de diciembre de 2021.

Por su parte si navidad y año nuevo coincidieron en domingo, como ocurrió los días 25 de diciembre de 2016 y 01 de enero de 2017, los registros de asistencia dan cuenta que los trabajadores se retiraron a mitad de la jornada del viernes anterior a cada una de esas fechas, esto es del 23 y 30 de diciembre de 2016, cumpliendo funciones un trabajador de turno en vísperas de esas festividades, y dos trabajadores en las correspondientes al 2017

En cuanto a la navidad del año 2022, en que el 25 de diciembre fue domingo, se constata que los dependientes prestaron servicios hasta la mitad de la jornada del viernes 23 de diciembre, lo que coincide con lo declarado por la empresa en su respuesta al traslado en que señala que se otorgó la tarde libre de ese día, aplicación del beneficio que impidió la empresa reiterar respecto del festivo del domingo 01 de enero de 2023, por las razones de hecho que indica en su respuesta del antecedente 4).

De igual forma, respecto a la cantidad de trabajadores que prestaron servicios en turnos de víspera de navidad y año nuevo, la muestra analizada en el referido informe de fiscalización da cuenta que el año 2016 correspondió a un trabajador; el año 2017 dos trabajadores; el año 2018 cuatro trabajadores; el año 2019 nueve trabajadores; los años 2020 y 2021 cuatro trabajadores.

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, por varios años, en orden a otorgar la salida anticipada de los trabajadores, acortando a la mitad la jornada laboral los días que son vísperas de los festivos correspondientes al 25 de diciembre y 01 de enero cuando éstas fechas coinciden con día hábil y aplicando el beneficio los días viernes anteriores a esas festividades cuando ellas recaen en

sábado y domingo, 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".*

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, jurisprudencia administrativa consultada y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la empresa Canal 13 SpA. proceda a suprimir unilateralmente el beneficio de salida anticipada de los trabajadores, los días que son vísperas de los festivos correspondientes al 25 de diciembre y 01 de enero cuando estas fechas coinciden con día hábil, como también, la aplicación del beneficio los días viernes anteriores a esas festividades cuando ellas recaen en sábado y domingo, por constituir una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos dependientes.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
NPS/GMS/CRL  
Distribución:  
-Jurídico  
-Partes  
-Control  
- Canal13 SpA.: [pmarchetti@13.cl](mailto:pmarchetti@13.cl)