



1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.194788 (1986) 2023

812

ORDINARIO N°: _____ /

MATERIA:

Cláusula tácita.

RESUMEN:

- 1) Los beneficios día libre para los trabajadores que se encuentren de cumpleaños; cuota social mortuoria; bono de matrimonio; bono de antigüedad; becas de estudios técnicos; becas de estudios profesionales; y día de recreación anual, se encuentran regulados en el convenio colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores Pelicano N°1.
- 2) El beneficio de premio al trabajador destacado cumple los requisitos analizados en el cuerpo de este informe que hacen presumir la existencia de una cláusula tácita en los contratos de trabajo, la que deberá ser verificada por la autoridad administrativa o los tribunales de justicia en caso de controversia entre las partes.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico, de 07.11.2024, de Coordinadora Inspectiva de la Región de Valparaíso.
- 2) Correo electrónico, de 06.11.2023, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Informe de Fiscalización N°0513/2023/218, de 30.01.2024.
- 4) Correo electrónico, de 02.08.2023, de doña Jacqueline Encina Simón.

SANTIAGO, 29 NOV 2024

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

**A : SRA. JACQUELINE ENCINA SIMON
jacquelineencina@hotmail.com**

Se ha recibido por la suscrita su documento del ANT. N°4), mediante el cual solicita un pronunciamiento respecto al reconocimiento de ciertos derechos que habrían sido adquiridos por trabajadores del Condominio Bahía Pelicanos y que serían desconocidos por la actual administración y el comité de administración.

Al respecto, cumpro con informar que reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Dictamen N°4864/275, de 20.09.1999 y el Ordinario N°726, de 18.05.2023, entre otros, ha precisado 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, no obstante no se encuentren escriturados materialmente en el contrato, ampliando el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores. Lo anterior considerando que conforme al artículo 9 del Código del Trabajo el contrato de trabajo tiene naturaleza consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado entre las partes, lo que sólo puede ser dejado sin efecto por mutuo consentimiento.

De esta manera, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos:

- 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, estos 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.

A continuación, respecto de los beneficios por los que consulta en su presentación, cumpro con informar que, de acuerdo con lo constatado en el Informe de Fiscalización N°0513/2023/218, se encuentran pactados en el contrato colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores Pelicano N°1, vigente desde el 29.10.2023, los siguientes: día libre para los trabajadores que se encuentren de cumpleaños; cuota social mortuoria; bono de matrimonio; bono de antigüedad; becas de estudios técnicos; becas de estudios profesionales; y día de recreación anual.

Asimismo, el referido informe ha constatado que el empleador ha dado cumplimiento al otorgamiento de los beneficios indicados en el párrafo anterior, en los términos acordados entre las partes en el instrumento colectivo.

Acerca del "Premio al trabajador destacado", debe indicarse que conforme a lo constatado en el Informe de Fiscalización N°0513/2023/218, "Mediante entrevista realizada a trabajadores N°1, 3, 4, y 10, que se individualizan en F I-2, que se adjunta al presente informe de exposición, indican que, durante los años 2019 a enero 2024, señalan que empleador sí pagó este bono, y que ascendía a la suma de \$30.000."

Continúa el informe indicando que "Se revisan las liquidaciones de sueldo de enero 2019 a diciembre 2023, de todos los trabajadores individualizados en F I-2, que se adjunta al presente informe de exposición, y se constata lo siguiente: - Trabajador N°1: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. - Trabajador N°2: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el

pago de este beneficio. - Trabajador N°3: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. - Trabajador N°4: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. - Trabajador N°5: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. Trabajador N°6: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. - Trabajador N°7: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. - Trabajador N°8: de enero 2019 a enero 2023 y desde marzo a diciembre 2023, no se consigna el pago de este beneficio. En el mes de febrero 2023, se consigna el pago de "Bono Buen Trabajo" por \$30.000. - Trabajador N°9: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio. - Trabajador N°10: de enero 2019 a diciembre de 2023, no se consigna el pago de este beneficio."

Finalmente, el informe señala que "(...) este beneficio no se encuentra adscrito al contrato colectivo vigente entre las partes. Tampoco, es posible determinar una cláusula tácita respecto a la entrega de este beneficio, toda vez que, de la documentación tenida a la vista, solo a un trabajador se pagó, y esto fue solo un mes."

Ahora bien, analizados los restantes antecedentes y considerando lo señalado en los párrafos que anteceden, aparece que la empleadora en forma reiterada en el tiempo y a partir de lo acordado el 12.05.2015 por el Comité de Administración en orden a otorgar un beneficio con las siguientes características: "Premio al trabajador destacado: esta designación será de carácter trimestral y su objetivo es destacar al trabajador que reúna las siguientes características: compromiso con el cargo que desempeña, puntualidad, eficiencia, asistencia, presentación personal. El encargado de evaluar este premio será el Administrador en conjunto con el Comité. Como reconocimiento al trabajador destacado se publicará su foto que será colocado en el diario mural de la administración", habría pagado este beneficio en forma reiterada en el tiempo, debiendo anotarse que conforme a lo anterior esta regalía es concedida en forma trimestral a un solo trabajador.

De esta manera, 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:

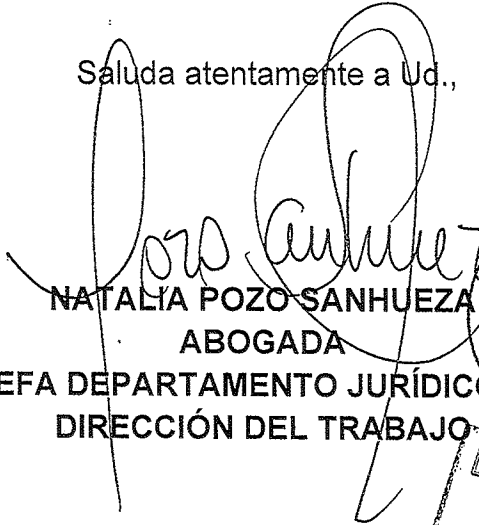
"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, jurisprudencia administrativa consultada y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) Los beneficios día libre para los trabajadores que se encuentren de cumpleaños; cuota social mortuoria; bono de matrimonio; bono de antigüedad; becas de estudios técnicos; becas de estudios profesionales; y día de recreación anual, se encuentran regulados en el convenio colectivo vigente entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores Pelicano N°1.

2) El beneficio de premio al trabajador destacado cumple los requisitos analizados en el cuerpo de este informe que hacen presumir la existencia de una cláusula tácita en los contratos de trabajo, la que deberá ser verificada por la autoridad administrativa o los tribunales de justicia en caso de controversia entre las partes.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

