



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 22684 (248) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 754

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Cláusula tácita, beneficios

RESUMEN:

Las prácticas laborales que cumplen los requisitos doctrinarios señalados en el cuerpo del presente informe hacen presumir la existencia de cláusulas tácitas en los contratos de trabajo, que de todas maneras deben ser verificadas por la autoridad administrativa o por los Tribunales de Justicia si existe controversia entre las partes.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 02.03.2022, de la Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N°E180856/2022, de 01.02.2022, de la Contraloría Regional de Los Ríos.
- 3) Oficio Ordinario N°74 de 26.01.2022 de doña Daisy Sanhueza Fuentes en su calidad de Secretaria General de la Corporación Municipal de Panguipulli.

SANTIAGO, 12 MAY 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. DAISY SANHUEZA FUENTES
SECRETARIA GENERAL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PANGUIPULLI
SOR MERCEDES N°136
PANGUIPULLI
contacto@cmpanquipulli.com

Mediante presentación del antecedente 3), usted solicita un pronunciamiento a la Contraloría General de la República con el fin de que se emita un pronunciamiento que determine la legalidad de establecer un horario de verano y otorgar un permiso especial de cumpleaños, a los funcionarios de la Corporación, que se desempeñan en el nivel central, sin recuperación de la jornada y sin descuento de remuneraciones por el permiso especial.

El órgano contralor, con fecha 01.02.2022 se abstuvo de emitir pronunciamiento respecto al asunto planteado, argumentando que en la doctrina contenida en el Dictamen N°30.968 de 2010, ha determinado que la competencia acerca de estas materias le corresponde a este Servicio.

Funda su presentación en el informe del abogado asesor de la Corporación, quién luego de contextualizar la calidad de persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro de la Corporación y el carácter público de sus recursos; y precisar que los funcionarios de esta se rigen por distintos cuerpos legales, se pronuncia acerca de lo que denomina una práctica de la administración municipal anterior y que consiste en:

- a.- Un anticipo del horario de salida de 45 minutos durante el período estival y sin recuperación de la jornada.
- b.- Un permiso especial el día de cumpleaños del trabajador, con goce de remuneraciones.

Considera, que dichas prácticas no se ajustan a derecho por carecer de norma expresa que lo faculte y por corresponder a un uso irracional de los recursos públicos.

I. NORMATIVA.

El inciso primero del artículo 9° 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."*

Por su parte el artículo 1.545 del Código Civil establece: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*. Mientras que el artículo 1.546 del mismo cuerpo legal señala: *"Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella."*

Al respecto este Servicio ya se ha pronunciado, entre otros, en el Dictamen N°2739/218 de 05.07.2000, en los siguientes términos: *"Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene 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.

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.”

II ANALISIS

Respecto de las prácticas a lo que se refiere en su presentación y de acuerdo con lo señalado anteriormente, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se comprueben 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.

Por tanto si, el anticipo del horario de salida de 45 minutos durante el período estival, sin recuperación de la jornada y el permiso especial en el día de cumpleaños del trabajador con goce de remuneraciones, cumple con los elementos señalados en el párrafo anterior, ellos serían beneficios que se incorporan a sus contratos de trabajo, situación que deberá ser acreditada ante la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo con jurisdicción en el domicilio de la empresa; o en su defecto, ante los Tribunales de Justicia.

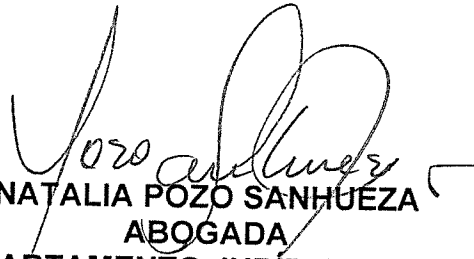
III CONCLUSIONES

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted:

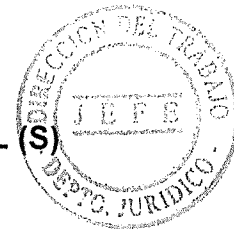
Las prácticas laborales que cumplen los requisitos doctrinarios señalados en el cuerpo del presente informe hacen presumir la existencia de cláusulas tácitas en

los contratos de trabajo, que de todas maneras deben ser verificadas por la autoridad administrativa o por los Tribunales de Justicia si existe controversia entre las partes.

Saluda atentamente a Ud.,



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



NPS
NPS/LBP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control