



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E. 6126 (269) 2020

1661

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Procedencia de cláusula tácita en caso de trabajadores dependientes de una Corporación Municipal. Trabajadores regidos por las leyes N°19.378 y 19.070. Trabajadores regidos por Código del Trabajo.

RESUMEN:

1. Las estipulaciones contractuales acordadas de forma tácita entre el trabajador y el empleador, aunque no se encuentren comprendidas dentro del contrato de trabajo que se escrituró, y cumpliéndose con los requisitos señalados en el presente informe, forman parte del mismo, por consiguiente, no es posible dejarlas sin efecto por la sola voluntad de una de las partes.,
2. No es posible hacer extensiva la doctrina de la cláusula tácita a los trabajadores que ejercen sus funciones en virtud de las leyes N°19.378, toda vez que los contratos de trabajo de esos funcionarios no son de carácter consensual, sino que tienen regulación expresa en la normativa que se cita y, en consecuencia, no es posible incluir cláusulas que emanen de la voluntad de las partes. Por su parte, en el caso de los trabajadores sujetos a la ley N°19.070 y respecto de aquellos que se desempeñan en el nivel central de las Corporaciones Municipales, la doctrina de la cláusula tácita resulta aplicable en la medida que se cumplan los requisitos expuestos en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 20.04.2021 y 03.06.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

15 JUN 2021

- 2) Ord. N°33, de 08.01.2020, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente.
- 3) Presentación de 04.12.2019, de Sr. José Palma Vega, Secretario General de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

SANTIAGO,

15 JUN 2021

**DE: JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. JOSÉ PALMA VEGA
SECRETARIO GENERAL DE LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
DESARROLLO SOCIAL DE ÑUÑOA
MANUEL DE SALAS N°451
ÑUÑOA**

Mediante documento de Ant.3) se solicitó a este Servicio un pronunciamiento que determine si procede considerar como cláusula tácita algunos beneficios otorgados a los trabajadores del nivel central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa.

Agrega que existen cuatro beneficios otorgados a dichos trabajadores, los que se refieren a ticket de restaurant Sodexo, tarjeta Vendomática (cafetería), entrega de uniforme de invierno y verano para personal administrativo y pago de remuneración completa en caso de fallecimiento del trabajador, el que se otorga a todos los trabajadores de la Corporación, los que han sido otorgados desde antigua data.

Por otro lado, argumenta que las cláusulas tácitas, si bien no se encuentran establecidas expresamente en el Código del Trabajo, Estatuto Docente y Estatuto de Atención Primaria, existe abundante jurisprudencia administrativa que dan cuenta de su aplicación práctica; citando el Ordinario N°4297 de fecha 13.08.2018, de este Servicio.

En razón de lo anterior, solicita que se determine:

- 1) Si la Corporación debe mantener los beneficios señalados o si pueden dejar de otorgar por la sola voluntad del empleador.
- 2) Si la doctrina de la cláusula tácita es aplicable únicamente a los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo o si también es extensiva a aquellos funcionarios regidos por la Ley N°19.070 y N°19.378.

Al respecto, cumpto en informar a Ud. lo siguiente:

1.- En relación con su primera consulta, cabe indicar que del análisis de los antecedentes expuestos en su solicitud, se desprende que los elementos fácticos a

los que se alude resultan insuficientes y complejos, razón por la cual no es posible emitir el pronunciamiento jurídico en los términos solicitados, ya que la configuración de las remuneraciones, su naturaleza, y obligaciones por Ud. consultadas dependerá de las características propias de cada caso y no es uniforme para todas las situaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, a modo de orientación es posible señalar que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección ha desarrollado la doctrina de la cláusula tácita en diversos pronunciamientos jurídicos que se refieren al alcance del artículo 9 inciso 1° del Código del Trabajo, el que establece lo siguiente:

“El contrato 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.”

De dicha disposición legal se colige que, al tratarse de un contrato de carácter consensual, el contrato de trabajo se perfecciona con el solo consentimiento de las partes, estableciéndose un plazo para que sea escriturado solo medio de prueba ante un posible litigio entre las partes, pero no como un requisito de validez o de existencia del mismo.

En este mismo sentido, este Servicio mediante el Dictamen N°2739/218 de fecha 05.07.2000, ha señalado que: *“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.”*

En razón de ello, el contrato de trabajo se entiende conformado por las cláusulas expresamente contenidas en él, así como por aquellas que han resultado de la mera voluntad de las partes y que no se encuentran escrituradas. La voluntad debe ser manifestada en forma libre y espontánea, siendo el consentimiento de la esencia del contrato, por cuanto resulta ser un requisito de existencia y de validez de él. Este consentimiento, además, puede ser expreso o tácito, salvo en las disposiciones en que el legislador ha exigido que esta voluntad sea manifestada de manera expresa.

El pronunciamiento citado se refiere a la manifestación tácita de la voluntad indicando que: *“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.”*

Asimismo, la doctrina contenida en dicho pronunciamiento establece que, para que se configure una cláusula tácita, se deben dar copulativamente los siguientes requisitos:

“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.*

e) *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.”*

Así las cosas, se debe considerar lo expuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que señala:

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

Por tanto, las estipulaciones contractuales acordadas de forma tácita entre el trabajador y el empleador, aunque no se encuentren comprendidas dentro del contrato de trabajo que se escrituró, sí se consideran parte del mismo, por consiguiente, no es posible dejarlas sin efecto por la sola voluntad de una de las partes.

Así, además, se ha reiterado en variada jurisprudencia administrativa de esta Dirección (Ord. N°4797 de fecha 13.08.2018, Dictamen N°2933/81 de fecha 23.07.2009, Dictamen N°653/16 de fecha 07.02.2017, entre otros).

2.- En cuanto a su segunda consulta, es dable considerar en primer término que, este Servicio ha establecido mediante Dictamen N°653/16 de 07.12.2017 que: *“Resulta aplicable al personal regido exclusivamente por el Código del Trabajo que se desempeña en el nivel central de una Corporación Municipal la doctrina referida a las cláusulas tácitas en los términos expuestos en el presente”*

Ahora bien, respecto de los funcionarios regidos por la Ley N°19.378, esta Dirección se ha pronunciado en Ord. N°3496 de fecha 05.07.2016, en los siguientes términos:

“Al respecto cumpla con informar a Ud., que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°625/36 de 28.02.2002, ha resuelto que la doctrina de la cláusula tácita y regla de la conducta constituyen figuras jurídicas propias de un contrato consensual, por consiguiente no resulta jurídicamente procedente su aplicación respecto de trabajadores de Corporaciones Municipales, puesto que los derechos, beneficios y obligaciones de tales funcionarios, concretamente de aquellos que laboran en la Atención Primaria de Salud Municipal, se encuentran expresamente regulados por la ley N°19.378, que establece el estatuto de atención primaria de salud, y sus leyes complementarias”.

Por su parte, respecto de los trabajadores regidos por la Ley N°19.070, es necesario tener presente lo dispuesto por el artículo 71 de dicho cuerpo legal, a saber:

“Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias. El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva”.

Conforme a dicha disposición legal, y como ha establecido reiteradamente esta Dirección, entre otros, en Ord. N°4628, de 03.09.2018, en relación con los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, dichos docentes se regirán por las normas de dicha ley y, supletoriamente, por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En este sentido, se ha señalado en Ord. N°3190, de 25.06.2015, que: *“(...) una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones acordadas por las partes, sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago u omisión 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”*.

En una circunstancia diversa se encuentran los trabajadores que se desempeñan en el nivel central de la Corporación Municipal, debido a que, si bien como señala el Ord. N°4383 de fecha 27.08.2015 por la naturaleza de corporación de derecho privado que detenta dicha entidad las relaciones con sus trabajadores se encuentran regidas por el Código del Trabajo, es necesario determinar si los servicios que prestan dichos trabajadores en el nivel central de dicho sector de la educación requieren ser servidos por profesionales de la educación para aplicar, en primer término, las normas contenidas en la Ley N°19.070.

En este sentido, el Dictamen N°2365/52, de 28.06.2007, establece que: *“(...) la aplicabilidad de las normas de la Ley N°19.070, se encuentra subordinada a la concurrencia de las siguientes condiciones copulativas:*

- a) Que el dependiente revista la calidad de profesional de la educación, sea en calidad de titulado, habilitado o autorizado;*
- b) Que desempeñe sus funciones en alguno de los establecimientos educacionales y niveles que se mencionan;*
- c) Que dentro de estos establecimientos desarrolle funciones docentes propiamente tal, docentes directivas o técnico pedagógicas.*

De ello se sigue que la sola calidad de profesional de la educación no determina la aplicabilidad del Estatuto Docente, siendo necesario para que ello ocurra que concurren copulativamente los tres requisitos antes mencionados”.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar lo siguiente:

1. Las estipulaciones contractuales acordadas de forma tácita entre el trabajador y el empleador, aunque no se encuentren comprendidas dentro del contrato de trabajo que se escrituró, y cumpliéndose con los requisitos señalados en el presente informe, forman parte del mismo, por consiguiente, no es posible dejarlas sin efecto por la sola voluntad de una de las partes.

2. No es posible hacer extensiva la doctrina de la cláusula tácita a los trabajadores que ejercen sus funciones en virtud de las leyes N°19.378, toda vez que los contratos de trabajo de esos funcionarios no son de carácter consensual, sino que tienen regulación expresa en la normativa que se cita y, en consecuencia, no es posible incluir cláusulas que emanen de la voluntad de las partes. Por su parte, en el caso de los trabajadores sujetos a la ley N°19.070 y respecto de aquellos que se desempeñan en el nivel central de las Corporaciones Municipales, la doctrina de la cláusula tácita resulta aplicable en la medida que se cumplan los requisitos expuestos en el presente informe.

Saluda atentamente a usted,



A handwritten signature in black ink, appearing to read "JUAN DAVID TERRAZAS PONCE".

JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LBP/fjbs
Distribución:
Jurídico
- Partes
- Control