

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES  
E INFORMES EN DERECHO  
K. 7543 (1356) 2014



0143

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 30.12.2014, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Instrucciones de 24.11.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes de Derecho.  
3) Ordinario N° 1132 de 01.09.2014, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Sur.  
4) Ordinario N° 2651 de 17.07.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes de Derecho.  
5) Presentación de 30.06.2014, recibido el 03.07.2014, de Esteban Halcartegaray Bichendaritz, Gerente General Manufacturas de Calzados San Miguel Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

13 ENE 2015

A : ESTEBAN HALCARTEGARAY BICHENDARITZ  
MANUFACTURAS DE CALZADOS SAN MIGUEL LTDA.  
ALVAREZ DE TOLEDO N° 706  
SAN MIGUEL  
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 5), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección sobre la forma de otorgar a los trabajadores no sindicalizados el beneficio denominado incentivo de productividad, pactado en contrato colectivo vigente de mayo de 2013, suscrito entre Manufacturas de Calzados San Miguel Ltda. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de esa empresa, a quienes se les ha extendido dicho beneficio.

Funda su presentación, en el hecho que el señalado beneficio se habría extendido a trabajadores no sindicalizados en los términos de un acuerdo verbal alcanzado con la anterior directiva sindical, alterando, de este modo, los términos en que éste se encontraría pactado, situación que se habría modificado mediante proceso de mediación de 19.06.2014, entre el señalado Sindicato y esa empresa, acordándose pagar dicho beneficio en los términos convenido en el Contrato Colectivo.

Al respecto, cabe informar en forma previa que de los antecedentes tenidos a la vista, concretamente del informe de fiscalización N° 1302/2014/1425 de 22.08.2014, evacuado por la Sra. Carolina Seguel Gallegos, fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, aparece que el presidente del Sindicato N° 1 de Trabajadores de esa empresa, don Ariel Plaza Aguirre, expresó que el motivo por el cual se habría modificado la forma de otorgar el denominado beneficio "incentivo de productividad" se debería al hecho que el empleador no pondría a

disposición de los trabajadores las materias primas necesarias, que permitiría alcanzar la meta establecida.

Por tal motivo, mediante acta de mediación laboral de 19.06.2014, suscrita ante el Centro de Conciliación, Región Metropolitana Oriente, de la Dirección del Trabajo, el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa Calzados San Miguel Ltda. y esa empresa, acordaron, en relación al referido beneficio, acogerse, en su cumplimiento, a lo pactado en instrumento colectivo vigente de 2013, esto es, si una sección cumple la meta pactada y su índice de calidad es inferior al 1,50%, la sección obtendrá el 100% del nivel correspondiente. A su vez, si la meta fluctúa entre un 15,1% y 30% y su índice de calidad es inferior al porcentaje antes indicado, la sección obtendrá un incremento de un 20% en el valor del nivel correspondiente. Finalmente, si la sección supera la meta en un 30,1% y el índice de calidad es inferior al 1,50%, la sección obtendrá un incremento de un 40% sobre el valor del respectivo nivel, cuyo cumplimiento es exigible desde el período de remuneraciones del mes de julio de 2014.

Precisado lo anterior, cumpro con informar a Ud. que el artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

*“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargo o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa”.*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que el empleador podrá extender los beneficios obtenidos por un sindicato en un proceso de negociación colectiva, generando la obligación de los trabajadores no sindicalizados, en quienes recayera dicha extensión, la obligación de cotizar el 75% de la cuota ordinaria mensual de dicho sindicato durante toda la vigencia del instrumento colectivo.

De ello se sigue, que la referida facultad que detenta el empleador, esto es, extender los beneficios de un instrumento colectivo, implica necesariamente que los beneficios cuya extensión se haga efectiva, sea en los mismos términos pactados en el señalado instrumento.

Al respecto, esta Dirección mediante dictamen N° 6164/288, de 26.10.1992, interpretando el sentido y alcance de la disposición legal en estudio, ha sostenido que “su fundamento se encuentra en que los trabajadores respectivos se benefician en forma efectiva y permanente con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte”.

Ahora bien, de los antecedentes proporcionados por el requirente, posible es deducir que, en la especie, no existiría una extensión de beneficios en los términos previstos por el inciso 1° del artículo 346 antes transcrito y comentado, toda vez que la forma en que se habría otorgado el beneficio denominado “incentivo de productividad” sería en términos diferentes a los pactados en el instrumento colectivo.

De esta suerte, la decisión del empleador de otorgar el referido beneficio en los términos indicados, vale decir de una forma diferente a la pactada, implicaría, en opinión de esta Dirección, la incorporación de una cláusula tácita a los contratos individuales de los trabajadores por quienes se consulta, atendido que el acuerdo verbal adquirido con la antigua directiva sindical, y según se desprende de los antecedentes acompañados, derivó en el otorgamiento del referido beneficio en los últimos 4 años conforme al 80% del cumplimiento de la meta, otorgándose un 30% entre el 80% y 89,9% de cumplimiento, un 60% entre el 90% y 99,9%, de 100% a 115% se iguala el porcentaje de cumplimiento y, finalmente de 115,1% y más se mantiene el pago en la forma descrita en instrumento colectivo.

En este sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio reiteradamente ha sostenido que 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 exija que opere la primera de dichas vías, tal es el caso del instrumento colectivo de trabajo, de carácter solemne, según se deriva del inciso 3° del artículo 344 del Código del Trabajo, al prescribir que el contrato colectivo deberá constar por escrito.

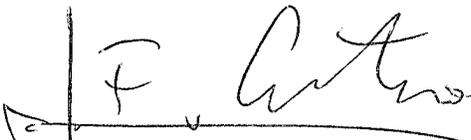
Precisado lo anterior, es necesario señalar que la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el consentimiento de ambas partes, lo que determina la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato de trabajo.

En efecto, como consecuencia del carácter consensual del contrato individual de trabajo, previsto en el artículo 9° del Código del Ramo, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se consignan por escrito en el mismo, sino también aquellas no expresadas en dicho documento, pero que emanan del acuerdo de voluntad 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.

Acorde a lo expuesto, es posible concluir, que una relación laboral expresada a través de un contrato escriturado, no sólo queda enmarcada por las estipulaciones del mismo, sino que también debe entenderse como cláusulas incorporadas a éste, las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con ausencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento entre ellas, el cual determina, a su vez, la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



ACG

**Distribución:**

- Jurídico – Partes - Control
- Sindicato N° 1 de Trabajadores Empresa Manufacturas de Calzados San Miguel Ltda.