



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K 11014 (2439) 2016

Jurídico

ORD.: 2290

MAT.: Las estipulaciones contenidas en el Manual de Beneficios, forman parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores de Banco de Crédito e Inversiones, subsistiendo dichas estipulaciones al contrato colectivo, pues al no convenirse en él expresamente sobre ellas, dicho instrumento no puede derogarlas, toda vez que las estipulaciones de los contratos colectivos sólo reemplazan en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales.

ANT.:

- 1) Instrucción de 17.05.2017 del Director del Trabajo.
- 2) Ordinario N°523 de 24.02.2017 de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
- 3) Informe de Fiscalización N°1301.2016.5095 de 07.02.2017.
- 4) Correo electrónico de 26.01.2017 de Jefe del Departamento Jurídico.
- 5) Presentación de 23.01.2017 de Sergio Andrés Bianchi Echeñique.
- 6) Correo electrónico de 12.01.2017 de Abogada Daniela Allende.
- 7) Correo electrónico de 14.12.2016 de Abogada Daniela Allende.
- 8) Presentación de 07.12.2016 de Sergio Andrés Bianchi Echeñique.
- 9) Ordinario N°5642 de 22.11.2015 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 10) Presentación de 27.10.2016 del Sindicato N°1 de Trabajadores del Banco de Crédito e Inversiones.

SANTIAGO,

29 MAY 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE EMPRESA N°1 DE TRABAJADORES DEL BANCO DE CRÉDITO E
INVERSIONES
NUEVA ANDRES BELLO 1890, DEPTO 602
INDEPENDENCIA
telesindicato@gmail.com

Mediante presentación del ant. 10), han solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, referido a determinar si los beneficios incorporados vía cláusula tácita a los contratos individuales por medio del Manual de Beneficios y otras fuentes, como por ejemplo el beneficio de los días flexibles, son aplicables a los trabajadores regidos por el contrato colectivo de fecha 22-07-2016, cuando dichos beneficios no estén contenidos en dicho instrumento.

Antes de realizar cualquier análisis, resulta preciso señalar que con la finalidad de dar cumplimiento con la Orden de Servicio N°7 de 12.05.2015, de esta Dirección concretamente en el apartado N° IV, que recoge los principios de igualdad y contradicción de los interesados, se dio traslado al empleador, el cual mediante los ant. 5) y 8) solicitaron a este Servicio que se declara incompetente de emitir pronunciamiento, por estar la materia objeto de dicha solicitud sometida al conocimiento y decisión de los Tribunales de Justicia, mediante las causas S-57-2016 y S-62-2016, ambas ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y, en subsidio, solicitaron desestimar el pronunciamiento en base a la Cláusula Décimo Sexta del instrumento colectivo de 22.07.2016.

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

En cuanto a determinar si los beneficios incorporados vía cláusula tácita a los contratos individuales por medio del Manual de Beneficios y otras fuentes, como, por ejemplo, el beneficio de los días flexibles, son aplicables a los trabajadores regidos por el contrato colectivo de fecha 22-07-2016, aun cuando dichos beneficios no estén contenidos en dicho instrumento, corresponde señalar lo siguiente:

El artículo 6 del Código del Trabajo establece:

"El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado"

Asimismo el 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"

De los preceptos insertos se desprende que el contrato de trabajo puede ser individual y colectivo, y que estos se perfeccionan por el mero consentimiento o acuerdo de las voluntades de los contratantes.

Cabe señalar que, no obstante el carácter consensual del contrato de trabajo, este debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, requisito que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de validez del mismo.

Al respecto, cabe precisar que la formación del consentimiento puede emanar tanto de la manifestación expresa de voluntad de las partes como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de dichas vías.

Señalado lo anterior, es importante indicar que la manifestación a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la realización reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita ellas consignan en el contrato individual de trabajo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para afirmar que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también de aquellas que derivan de la reiteración del pago y omisión de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, entre otras, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica

de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

A partir de estos lineamientos, es posible señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio a través del Ordinario N° 2127/118 de fecha 21/04/1997 ha señalado que las cláusulas tácitas de los contratos individuales de los trabajadores subsisten a los contratos colectivos, pues al no convenirse en él expresamente sobre ellas, dicho instrumento no pudo derogarlas, toda vez que las estipulaciones de los contratos colectivos sólo reemplazan en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales.

Así, en el caso en consulta, con el objeto de verificar si la empresa otorga a los trabajadores suscritos al contrato colectivo de 22.07.2016 los beneficios contenidos en el denominado "Manual de Beneficios", se solicitó a la Inspección Provincial del Trabajo Santiago, consignar los beneficios que se encuentran contenidos en dicho manual, determinando a quienes se les otorgan y, en el caso de existir trabajadores a los cuales no se les entregaren, consignar el motivo del empleador. Además se solicitó verificar si el beneficio de los días flexibles se encuentra estipulado en el Manual de Beneficios y si este estaba siendo entregado a los trabajadores suscritos al contrato colectivo de 22.07.2016.

En efecto, el fiscalizador Mauricio Pineda Bustos emitió el informe de fiscalización N°1301.2016.5095 de 07.02.2017, del ant.2), el cual consignó la declaración de Sindicato y la Empresa, el petitorio de la causa S-62-2016 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, la fecha desde cuándo se entregan los beneficios del Manual de Beneficios y el contenido de los beneficios flexibles.

Ahora, la justificación de la empresa no resulta suficiente, pues por el hecho de que un grupo de trabajadores haya negociado colectivamente esto no los puede hacer perder todos los derechos y beneficios que los trabajadores recibían antes de negociar.

De esta suerte, es posible señalar que los beneficios contenidos el Manual de Beneficios u otros instrumentos que la empresa haya aplicado a los trabajadores durante un lapso de tiempo con la aquiescencia de ambas partes, se entienden incorporados a los contratos individuales de los trabajadores, sin importar si estos negociaron o no colectivamente.

Lo anterior, sin perjuicio de las estipulaciones del instrumento colectivo que reemplacen en lo pertinente lo convenido en los contratos individuales, es decir, sólo las cláusulas del contrato individual que se encuentren en el instrumento colectivo serán reemplazadas, las demás continuarán vigentes.

Por lo que es posible concluir, en el caso en consulta, que todos los beneficios contenidos en el Manual de Beneficios u otros instrumentos que hayan sido otorgados por el empleador a lo largo del tiempo, con la aquiescencia de ambas partes, forman parte de los contratos individuales de los trabajadores de Banco de Crédito e Inversiones, las que sólo serán reemplazadas en lo pertinente por las contenidas en el Contrato Colectivo de 22.07.2016.

Por su parte, sin que la conclusión anterior se vea alterada de manera alguna, resulta preciso dar respuesta a la solicitud de la empresa, en lo referente a que este Servicio debe declararse incompetente de emitir pronunciamiento sobre esta materia, debido a que la misma se encontraría sometida al conocimiento y decisión de los Tribunales de Justicia, mediante las causas S-57-2016 y S-62-2016, ambas en el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar lo siguiente:

Las denuncias señaladas por el empleador en sus presentaciones, refieren a materias colectivas, en específico a prácticas antisindicales que la empresa realizó mediante el denominado "Manual de Beneficios" y no respecto a determinar si los beneficios contenidos en dicho manual se entienden incorporados a los contratos individuales de los trabajadores, vía cláusula tácita.

Específicamente, en cuanto a la causa S-57-2016, con fecha 15.09.2016, Víctor Manuel Riffo Orellana, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, acogió la denuncia de práctica antisindical, señalando en el Considerando Sexto, en lo pertinente lo siguiente:

“Si bien el pronunciamiento respecto de la compatibilidad del denominado Manual de Beneficios con el contrato colectivo escapa a la competencia entregada al Tribunal en la presente causa, basta señalar que aquello sostenido por el empleador no es la única solución posible y parece más bien alejarse de lo sostenido por la Dirección del Trabajo, quien incluso llega a actuar como tercero coadyuvante del Sindicato en esta causa y constató mediante una investigación administrativa las prácticas antisindicales que se denuncian”

De lo anterior, resulta posible inferir que el Tribunal, por tratarse de una causa de práctica antisindical, se declaró incompetente de pronunciarse sobre la compatibilidad del denominado Manual de Beneficios con el contrato colectivo, pues el hecho de que este formara parte o no de los contratos individuales, no era materia del presente juicio, lo que quedó claro en dicha sentencia.

En cuanto a la causa S-62-2016 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, este Servicio presentó denuncia por prácticas desleales y antisindicales con fecha 16.06.2016, en la cual se solicitó se declarara que la denunciada incurrió en una práctica lesiva de la libertad sindical al promover la desafiliación sindical y desincentivar la afiliación entre sus trabajadores y trabajadoras, al señalarles que si suscribieran un contrato colectivo se verían perjudicados perdiendo los beneficios de los que venían gozando por aplicación del Manual de Beneficios, por lo que lo señalado en el cuerpo de la denuncia y en su petitorio, hacen referencia a la acreditación de la práctica denunciada y no a materias del Derecho Individual del Trabajo.

Asimismo, la sentencia de fecha 02.11.2016, emitida en esta causa, por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se refirió al Manual de Beneficios como objeto de la práctica antisindical y en caso alguno se refirió a la naturaleza jurídica del mismo, señalando en el Considerando Décimo Tercero lo siguiente:

“La explicación no resulta satisfactoria por dos motivos, en primer lugar, porque es dudosa la interpretación jurídica, ya que la naturaleza jurídica de las prestaciones contenidas en el Manual de Beneficios, tal como lo argumentó el apoderado de la denunciante en sus observaciones, parece ser borrosa, pero en todo caso no puede depender el otorgamiento o no de un beneficio de la adherencia sindical o la participación en un proceso de negociación colectiva...”

El hecho que un grupo de trabajadores haya negociado de forma colectiva, obteniendo de esta forma unas determinadas formas de trabajo, no puede significar que la política de la empresa en cuanto a relaciones laborales no se les aplique y que el empleador pueda libremente dejar de aplicar sus prestaciones a trabajadores por el solo hecho de haber negociado estos colectivamente.”

En efecto, ambas denuncias y sentencias hacen referencia a prácticas antisindicales, esto es, materias que se refieren a la tutela de la libertad sindical.

Por lo que es posible concluir, debido a que la materia objeto del pronunciamiento dice relación con el Derecho Individual del Trabajo y no con materias de Derecho Colectivo que este Servicio en base a sus facultades interpretativas contenidas en el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, es competente para pronunciarse sobre esta materia.

Por su parte, en cuanto a la solicitud en subsidio presentada por la empresa, referente a desestimar lo solicitado por el Sindicato en base a la Cláusula Décimo Sexta del instrumento colectivo de 22.07.2016, es dable señalar que dicha cláusula establece:

“El presente Contrato Colectivo de Trabajo sustituye, reemplaza y deja sin efecto todas las estipulaciones, normas, cláusulas contenidas en anteriores instrumentos colectivos de trabajo que hayan suscrito entre las partes y/o beneficios otorgados por el empleador. De manera que queda sin efecto cualquier acuerdo contractual, escrito o no, cláusulas tácitas o prácticas anteriormente vigentes, siendo vinculante para las partes única y exclusivamente el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

Las partes acuerdan que el presente contrato colectivo de trabajo, regula de manera única, exclusiva y excluyente, los beneficios y prestaciones de los trabajadores individualizados en el anexo N°1, que forma parte del presente instrumento, no correspondiéndole beneficios y/o prestaciones reguladas en otros instrumentos u otros documentos convenidos por las partes o emitidos unilateralmente por el empleador.

Las partes expresan que si durante la vigencia de este Contrato Colectivo, por cualquiera causa dispuesta por la ley u otras disposiciones obligatorias, el Empleador tuviera que pagar a los trabajadores afectos a este acuerdo- o beneficiados por él-

algún beneficio, prestación, asignación, aumento o reajuste que fuere semejante, diferente, adicional o complementario a los pactos en este Contrato Colectivo, o de cualquier otro orden, los beneficios y prestaciones referidas en este instrumento se imputarán a lo ordenado por ley u otra disposición obligatoria y que fuere aplicable a los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo de Trabajo.”

En lo referente, dicha estipulación establece que los trabajadores sometidos al instrumento colectivo renunciaran a todos los acuerdos contractuales, escritos o no, cláusulas tácitas o prácticas anteriormente vigentes que tuvieran derecho los trabajadores, siendo sólo aplicables para ellos lo señalado en el Contrato Colectivo.

Lo anterior no resulta admisible, pues de acuerdo a lo señalado previamente los trabajadores estarían cediendo derechos que el propio legislador ha declarado irrenunciables.

Efectuada esta precisión, es importante señalar que, en términos generales, cualquier prohibición u obligación que el empleador establezca respecto del trabajador están limitadas por la irrenunciabilidad de derechos, consagrada en el artículo 5°, que dispone:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

La norma en comento presenta un claro rol protector de la parte trabajadora en cuya virtud, aun cuando se hubiese pactado algo que infrinja la normativa laboral, ese pacto no prosperaría pues la autonomía de las partes no puede estar por sobre los derechos irrenunciables.

En efecto, de no mediar esta interpretación, se llegaría al absurdo, de entender que un instrumento colectivo puede establecer la renuncia de los derechos de todos los trabajadores, incluso de sus derechos humanos laborales.

Asimismo, se atentaría contra el principio de la certeza jurídica, pues el hecho que dicha estipulación no especifique claramente los derechos que se renuncian, podría constituir una grave afectación a derechos que el legislador estableció como irrenunciables e incluso podría llevar a que un trabajador renunciara a sus derechos humanos laborales, lo que atentaría gravemente contra la legislación chilena y los tratados internacionales ratificados por Chile.

En efecto, *“la característica de orden público del derecho laboral resulta inherente a su misma naturaleza, ya que si las partes pudieran libremente y en virtud de la autonomía de la voluntad derogar sus imposiciones, perdería su razón de ser al no poder cumplir con la finalidad para la cual fue creado, carácter que justifica asimismo el que no se trate de un orden público absoluto, que no admitiría alteración alguna por las partes, sino, por regla general, relativo”*¹, puesto que, por medio de un acuerdo, las partes, podrían mejorar tales condiciones, pero nunca disminuir, toda vez que dichas normas establecen mínimos con carácter obligatorio para las partes.

Así entonces, el carácter de orden público que detentan las normas del Derecho del Trabajo y concretamente las referentes a las instancias administrativas y jurisdiccionales, implica la consagración de la irrenunciabilidad de los derechos que se establecen a favor de los trabajadores.

Lo anterior, en caso alguno, involucra pronunciarse sobre la validez o nulidad de dicha cláusula, pues esto escapa de las atribuciones de esta Dirección del Trabajo, (Ordinario N° 3217 de 20.08.2014 y Dict. N° 4.762/223 de 16.08.1994 y N° 2048/138 de 7.5.1998), siendo competente para esto los Tribunales de Justicia, sin embargo, en caso alguno este Servicio puede dejar de señalar que no resulta admisible que los trabajadores renuncien a sus derechos sin limitación alguna (Entre otros Dict. N°5742/070 de 06.11.2015, N°822/19 de 26.02.20013)

¹ LANATA Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. Santiago, Chile. Editorial legal publishing, 2010, pág.15.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales aludidas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que las estipulaciones contenidas en el Manual de Beneficios, forman parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores de Banco de Crédito e Inversiones, subsistiendo dichas estipulaciones al contrato colectivo, pues al no convenirse en él expresamente sobre ellas, dicho instrumento no puede derogarlas, toda vez que las estipulaciones de los contratos colectivos sólo reemplazan en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales.

Saluda a Ud.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JFCC/ESP/DAM

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Banco de Crédito e Inversiones (Avenida El Golf N°125, Las Condes)