



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 63237 (779) 2021

1359

*Jurídico*

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Consulta genérica por falta de antecedentes. Reemplazo de acuerdos contenidos en el contrato individual de trabajo por cláusulas del contrato colectivo. Permisos acordados en instrumento colectivo.

**RESUMEN:**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 01.06.2022, 06.06.2022 y 25.07.2022.
- 2) Ord. N°1679 de 16.06.2021 que otorga traslado al empleador.
- 3) Ord. N°257 de 18.05.2022 de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.
- 4) Solicitud de pronunciamiento de fecha 17.05.2021 de Sindicato de Trabajadores Corporación Educacional María Eugenia Cordero.

SANTIAGO,

10 AGO 2022

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

A: SRES. SINDICATO CORPORACIÓN EDUCACIONAL MARÍA EUGENIA  
CORDERO RSU N°05.01.0892  
PASAJE N°4 CASA 740 B FORESTAL BAJO, PARADERO 5  
VIÑA DEL MAR  
[mecsindicato2015@gmail.com](mailto:mecsindicato2015@gmail.com)

Mediante solicitud de ANT 4). se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a si resulta compatible el beneficio contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, consistente en otorgar un día de permiso administrativo, en relación con el beneficio que regula la cláusula decimoprimera del contrato colectivo suscrito el 08.05.2019 y que venció el 30.04.2022, estipulación que concedía un día de permiso administrativo por semestre. Habiéndose concedido traslado al empleador "Corporación Educacional América Latina" RUT N°65.152.187-4 mediante ANT. 2) para que expresara su opinión acerca de la presentación ingresada, este no respondió en su oportunidad.

Al respecto, cúmpleme informar que el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo establece que: *"Art. 9.o 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 el carácter consensual del contrato de trabajo, debe ser entendido que se trata de un acuerdo contractual que se perfecciona por el consentimiento mutuo entre las partes sin que la escrituración sea un requisito de existencia del mismo, salvo para efectos probatorios.

Sobre esta materia la jurisprudencia reiterada de este Servicio ha señalado: *"Como consecuencia de la naturaleza consensual del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a este, no solo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no contempladas expresamente en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes."*

*Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo, entre otros pronunciamientos, en dictamen N°2127/118 de 21.04.1997, ha señalado que la formación del consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo, puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas"* (Ord.N°1041 de 21.03.2019).

Ahora bien, en cuanto a la documentación exhibida por la organización sindical solo existe una transcripción de la norma contenida en el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad referida al otorgamiento de permisos administrativos. En este sentido, el artículo 49 de dicho documento menciona que todos los trabajadores con contrato de duración indefinida tienen derecho a solicitar permisos administrativos, hasta por 2 días hábiles en el año, con goce de remuneraciones. Además, se puede solicitar un permiso administrativo por cada semestre del año.

Asimismo, estos permisos pueden fraccionarse por medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento educacional conforme a un procedimiento formal que debe ser respetado por el trabajador que opte por elevar la solicitud de permiso administrativo. Contrastada la anterior regulación con lo pactado en el instrumento colectivo suscrito entre la "Corporación Educacional América Latina" y el "Sindicato de empresa Corporación Educacional María Eugenia Cordero Velásquez" de fecha 09.05.2019 y vencido el 30.04.2022, efectivamente en

la cláusula décimo primera se pactó el permiso administrativo en los siguientes términos: *“El empleador otorgará a todo trabajador afecto al presente instrumento colectivo 1 día por semestre de permiso administrativo, con goce de remuneraciones, no acumulativo. Para solicitar los días administrativos el trabajador deberá dar cumplimiento a los protocolos internos de la Corporación, que en todo caso implicará avisar con una semana de anticipación a la Dirección del Establecimiento, salvo acuerdo en contrario. Este permiso podrá fraccionarse en jornada de mañana y tarde”*.

De esta manera, ante la cuestión planteada por la organización sindical acerca de la compatibilidad de los permisos administrativos que se encuentran contenidos tanto en el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad como en el instrumento colectivo vigente hasta el 30.04.2022, cabe precisar que, de los antecedentes adjuntos por el Sindicato, este Servicio no puede concluir que respecto al permiso que consigna el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad, exista un otorgamiento reiterado en el tiempo por parte del empleador, toda vez que, no se adjuntó tal documento a la presentación realizada, ni tampoco se contó con la versión del empleador que confirmara una cláusula tácita al respecto.

No obstante lo anterior, considerando que eventualmente existiera en la realidad una cláusula tácita que otorga permisos administrativos a los trabajadores sustentado en la regulación que contiene el Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad, y que, por tanto, formara parte a su vez del contenido regulado por los contratos individuales de trabajo, es posible señalar que, el inciso 2° del artículo 311 del Código del Trabajo establece que: *“Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”*.

En un caso similar, la jurisprudencia de este Servicio en Ord. N°1.041 de 21.03.2019, señaló que: *“Como es dable apreciar, los beneficios en estudio derivan de instrumentos de distinta naturaleza: el primero de ellos, incorporado al contrato individual mediante la configuración de una cláusula tácita del mismo, en tanto que el segundo, del contrato colectivo suscrito por las partes a que se ha hecho referencia, de forma tal que para determinar si subsiste la estipulación del primero de ellos deberá precisarse si se ha generado o no el reemplazo de dicho beneficio por la cláusula quinta del contrato colectivo en referencia, que contempla el derecho a solicitar los allí denominados días administrativos*.

*Cabe en este contexto, reiterar lo expuesto, en cuanto a que el reemplazo de cláusulas solo procede tratándose de beneficios del contrato individual que hubieren sido convenidos expresamente en el instrumento colectivo, lo cual permite concluir que, en la especie, el beneficio incorporado al contrato individual como cláusula tácita debe estimarse subsistente tras la suscripción del referido contrato colectivo, por no haberse pactado en este último igual beneficio, presupuesto necesario para que se genere el reemplazo de cláusulas a que se ha hecho referencia”*.

Por consiguiente, y acorde con las características del permiso administrativo que regula el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, no se observa que el permiso administrativo regulado en el instrumento colectivo, suscrito el 08.05.2019 y vencido el 30.04.2022, haya tenido el efecto de reemplazar al primer

permiso regulado hipotéticamente en el contrato individual de trabajo. Primero, por la diferencia que existe entre beneficiarios, en el caso del permiso que regula el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es concedido solo a trabajadores con contrato de duración indefinida, mientras que en el permiso que se estipuló en el instrumento colectivo la cláusula decimoprimera otorga el beneficio solo a trabajadores afectos al contrato colectivo.

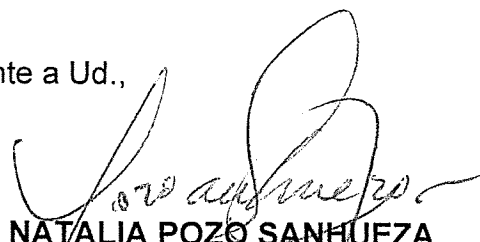
Luego, si bien las cantidades de días de permiso son iguales en ambos casos (1 permiso por semestre), los procedimientos de solicitud son distintos, por cuanto para el permiso regulado en el Reglamento ya indicado, debe sujetarse al procedimiento establecido en el artículo 49 del mismo instrumento para su aprobación, sin embargo para el permiso contenido en las estipulaciones del contrato colectivo el procedimiento debe ceñirse por las reglas señaladas en los protocolos internos de la Corporación Educacional. Y esta distinción cobra importancia al observar que el permiso regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, está sometido a la aprobación o rechazo del Director del Establecimiento Educacional, quien puede decidir en forma discrecional, regulación que resulta diferente a lo establecido en el instrumento colectivo vencido que no hace alusión a tal facultad decisoria.

Por lo tanto, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, no es posible concluir la verificación del efecto consignado en el inciso 2° del artículo 311 del Código del Trabajo, en el sentido de interpretar que ha operado un reemplazo de la regulación contenida en el contrato individual de trabajo vía Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad denominada permiso administrativo por el artículo 49 de tal documento, por parte del permiso administrativo que contiene la cláusula decimoprimera del instrumento colectivo suscrito el 08.05.2019 y vencido el 30.04.2022.

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

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico, toda vez que se trata de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**

**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes