



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 866 (201) 2014

2183

Jurídico

- ORD.: _____/
- MAT.: Atiende presentación del Sindicato de Establecimiento de Trabajadores San José.
- ANT.: 1) Pase N° 966, de 28.05.2014, de Director del Trabajo (S).
2) Ordinario N° 399, de 21.04.2014, de Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.
3) Presentación de 05.03.2014, de Claudio Núñez Jiménez, Gerente de Relaciones Laborales Empresa Subus Chile S.A.
4) Ordinario N° 0578, de 11.02.2014, de Jefa Departamento Jurídico.
5) Instrucciones de 28.02.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Ordinario N° 0580, de 11.02.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Pase N° 186, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
8) Presentación de 23.01.2013., de Presidente Sindicato de Establecimiento de Trabajadores San José.

SANTIAGO,

12 JUN 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : GIOVANNI BARRUETO FLORES
PRESIDENTE
SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO DE TRABAJADORES SAN JOSÉ
AVENIDA QUINTA VERGARA N° 1636
MAIPÚ
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 8), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección respecto de los siguientes puntos:

1.- Si resulta procedente exigir a la empresa SUBUS Chile S.A. la celebración del beneficio fiesta de fin de año y la entrega de regalos a todos los hijos de funcionarios menores de 12 años, en los términos que ha sido otorgado entre los años 2006 a 2012.

2.- Si resulta procedente exigir a dicho empleador que los uniformes institucionales proporcionados por éste, sean entregados en dependencias de la Empresa y en horario de trabajo, como se ha hecho durante los últimos cuatro años.

Se fundamenta su solicitud, en el hecho que el beneficio fiesta de fin de año, otorgado por la empresa antes citada, entre los años 2006 a 2012, sin costo para los trabajadores en un centro recreacional con actividades de entretención y entrega de regalos a todos los hijos de funcionarios menores de 12 años, habría sido modificado unilateralmente por el empleador, con un costo asociado a los trabajadores.

Que, en lo que respecta al beneficio de uniformes institucionales, expresa que las condiciones de entrega de éstos habrían sido modificadas por el empleador, al disponer que el retiro de dicha vestimenta se efectuaría en dependencias de la empresa proveedora y en horario de descanso de los trabajadores, en circunstancias que, en años anteriores, el retiro de dichos uniformes se efectuaba en horario de trabajo y en dependencias de la empresa en que prestan servicios los trabajadores afectos a dicho beneficio.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta al traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento de la norma prevista en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, manifiesta, en síntesis que el beneficio fiesta de fin de año, consiste en un beneficio puramente gracioso que la empresa otorga colectivamente y que, por tanto, no formaría parte de los contratos individuales de trabajo. Agrega, además, que dicha fiesta no se celebró durante el 2013 por motivos financieros, reemplazándose por una actividad denominada colonias de verano.

A su vez, en relación al beneficio entrega de uniformes institucionales, expresa que como consecuencia del término del contrato suscrito con el antiguo proveedor de vestuario, el actual habría dispuesto que la entrega de dicha vestimenta se efectuaría en sus dependencias. Por lo anterior, la empresa habría autorizado a sus trabajadores a retirar su vestimenta en horario de trabajo y los habría trasladado a las dependencias de la empresa proveedora en vehículos proporcionados especialmente para tal efecto.

Ahora bien, sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9 del Código del Trabajo, en su inciso primero 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 la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Cabe expresar, sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo 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 establecido como requisito de prueba y no como exigencia para su existencia o validez.

Como consecuencia del carácter consensual de dicho contrato, 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.

Al respecto, 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.

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.

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 tácito 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.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente del informe de fiscalización de 24.03.2014, evacuado por la fiscalizadora doña Patricia Sepúlveda Fernández, aparece que la empresa Subus Chile S.A. ha otorgado durante los años 2006 a 2012, en el mes de diciembre, el beneficio denominado fiesta de fin de año, el cual era financiado en su totalidad por la citada empresa.

Agrega, que durante el año 2013, por motivos financieros la empresa Subus Chile S.A. no celebró la referida fiesta de navidad, reemplazándose por una actividad denominada colonias de verano, actividad que se efectuó durante enero de 2014 en un centro de eventos con actividades recreativas y de esparcimiento.

Que, respecto del beneficio de entrega de uniformes institucionales, se pudo constatar que desde el año 2009, se ha hecho entrega de éstos en dependencias de la empresa Subus Chile S.A., sin embargo, como consecuencia del cambio de proveedor de vestuario, actualmente, la entrega de éstos se realiza en las dependencias de éste último.

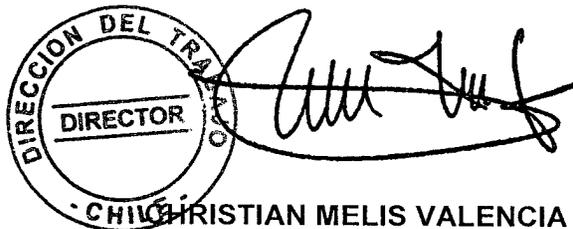
De este modo, aplicando lo expuesto en el cuerpo del presente informe a la consulta planteada, no cabe sino convenir que si el empleador de que se trata, en forma reiterada en el tiempo, esto es, durante el mes de diciembre del período comprendido entre los años 2006 y 2013, otorgó el beneficio denominado fiesta de fin de año en un centro recreacional con entrega de regalos a los hijos menores de 12 años, sin costo para los trabajadores, y durante cuatro años consecutivos, la entrega de

uniformes institucionales se efectuó en dependencias de la empresa y en horario de trabajo, ambas conductas han configurado una cláusula que se ha incorporado tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la misma, razón por la cual no resulta jurídicamente viable que el empleador unilateralmente la modifique, suprima o altere, requiriendo para tal efecto el acuerdo de los trabajadores de que se trata.

Lo anterior, a la luz de lo expuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto dispone que: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente considerar incorporado tácitamente a los contratos de trabajo de los dependientes de la empresa Subus Chile S.A. los beneficios denominados fiesta de fin de año y entrega de uniformes institucionales, en los términos que la empresa citada los ha otorgado reiteradamente en el tiempo.

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFAC/SOG/ACG

Distribución:

- Jurídico – Partes - Control.
- Subus Chile S.A.