



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E 292014 (61) (2023)

726

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Cláusula Tácita. Interpretación.

**RESUMEN:**

No se ajusta a derecho la modificación de parte de la empresa a las condiciones para acceder al "préstamo de navidad" a favor de sus trabajadores, por constituir una cláusula tácita incorporada a sus respectivos contratos individuales de trabajo, según da cuenta el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

1. Instrucciones de 28.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Informe de Fiscalización N°1312/2023/167 de fecha 24.01.2023
3. Pase N°39 de 22.03.2023 de Jefa de Departamento Jurídico.
4. Correo de 13.02.2023 evacúa traslado.
5. Ord.N°153 de 27.01.2023 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (s).
6. Presentación de 19.12.2022 del Sindicato Nacional Unificado de Empresas Clínica Santa María Spa., y empresas relacionadas SINASSAM, RSU 13120341.

SANTIAGO,

18 MAY 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO NACIONAL UNIFICADO  
EMPRESAS CLINICA SANTA MARIA Y  
EMPRESAS RELACIONADAS  
[sindsinassam@gmail.com](mailto:sindsinassam@gmail.com)  
SANTIAGO

Mediante presentación del Ant.6), esa organización sindical solicita un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar si constituye una cláusula tácita o derecho adquirido a favor de los trabajadores la circunstancia del otorgamiento de un préstamo en dinero sin intereses ni reajustes que la empresa otorga a éstos.

Agrega el Sindicato, que desde hace 40 años se ha otorgado por la empresa un préstamo blando de fin de año, sin intereses ni reajustes, a los trabajadores que lo soliciten en el mes de diciembre de cada año, descontándose posteriormente de las liquidaciones de sueldo a contar de los meses de enero a octubre respectivamente.

No obstante, señala que a partir del mes de noviembre de 2022 la empresa unilateralmente modificó las condiciones de este préstamo, desconociendo los términos tradicionalmente acordados, junto con los beneficios dispensados a sus dependientes.

Por su parte, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se confirió traslado al empleador, recibándose respuesta mediante documento del Ant.4) de fecha 13.02.2023. Para estos efectos, la empresa señala que dicho beneficio corresponde a un préstamo de fin de año que se otorga a los trabajadores de la Clínica Santa María desde el año 2018 en adelante, y que consiste en la entrega de una cantidad de dinero a ser restituida por el trabajador beneficiario en los términos y condiciones que efectivamente se acuerden con el dependiente respectivo al momento de que este último firma el documento correspondiente que da lugar al referido préstamo.

Agrega que el beneficio no se encuentra pactado en los contratos de trabajo de los trabajadores, ni en los contratos colectivos suscritos por la Clínica y sus organizaciones sindicales.

A su vez, señala el representante del empleador que el citado préstamo se documenta en los libros de solicitud, los cuales muestran que distintos trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, pueden solicitarlo previa firma, y en todo caso mostrando conformidad con los requisitos que aparecen indicados en el mismo documento el cual es aceptado por el trabajador o trabajadora beneficiario, constituyendo este respectivo documento la aceptación de los términos y condiciones que en definitiva activa el mencionado beneficio.

Finalmente, argumenta que esta es la práctica que se ha efectuado de manera regular y periódica en cada año para el otorgamiento de préstamos de fin de año, con la fijación de sus términos y condiciones (monto, plazo, forma de pago, intereses, tasa, etc.), que van siendo reflejadas y conocidas por los beneficiarios en el respectivo documento, decidiendo voluntariamente el trabajador si lo acepta o no.

Ahora bien, cabe tener presente que, conforme a la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección, la doctrina de la cláusula tácita ha dejado establecido que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados materialmente en el contrato. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso primero del artículo 9º del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes, lo que sólo puede ser dejado sin efecto por mutuo consentimiento, según lo precisa el artículo 1545 del Código Civil (Dictamen N°4864/275 de 20.09.1999).

Siguiendo este mismo orden de ideas, la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, conlleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementarían o modificarían las que en forma escrita configuran los contratos individuales del trabajo.

Así las cosas, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica 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 estas tengan 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.
- c) 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.

En la especie, de los antecedentes aportados por las partes, y en particular considerando el informe de fiscalización investigativa del ant.2), se pudo constatar que efectivamente la empresa viene otorgando dicho beneficio de préstamo blando denominado "*préstamo de navidad*". Según el informe, analizado el préstamo desde el año 2018 a 2021 las condiciones establecidas para otorgar dicho beneficio son del siguiente tenor:

*"Navidad 2018*

*Autorizo a mi empleador a descontar de mis remuneraciones de enero de 2019 a octubre de 2019, beneficio navidad 2018 de acuerdo a lo siguiente: - beneficio de \$80.000.- En 10 cuotas de \$8.000 c/u de \$150.000.- en 10 cuotas de \$15.000.- c/u. En caso de dejar de pertenecer a la institución autorizo expresamente a descontar el saldo insoluto, en el respectivo finiquito."*

Se concluye, asimismo, que la empresa otorga dicho beneficio en descuentos sucesivos por cuotas del mismo valor, que completan la cantidad exacta solicitada del monto pedido por los trabajadores. De este modo, se considera la existencia de una cláusula tácita en los contratos individuales de los trabajadores, en conformidad con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°2739/218 de 05.07.2000 y Ord.N°4297 de 13.08.2018.

Ahora bien, según da cuenta el Sindicato, la empresa fiscalizada desde diciembre del año 2022 cambió las condiciones de otorgamiento de dicho préstamo según el siguiente tenor:

*“Navidad 2022*

*Autorizo a mi empleador a descontar de mis remuneraciones de enero 2023 a octubre 2023, beneficio navidad 2022 de acuerdo a lo siguiente: -beneficio de \$80.000 (2,30 uf) en 10 cuotas iguales y sucesivas de 0,23 uf c/u y de \$150.000 (4,31 uf) en 10 cuotas iguales y sucesivas de 0,43 UF c/u. El valor de la UF será considerada al último día del mes que se haga efectivo el descuento. - En caso de dejar de pertenecer a la Institución autorizo expresamente a descontar el saldo insoluto, en el respectivo.”*

De este modo, se vislumbra una modificación unilateral a las condiciones del préstamo de navidad que la empresa recurrida ha venido otorgando históricamente a sus trabajadores, las cuales, por su reiteración, permanencia y sistematización han pasado a constituir una cláusula tácita de los contratos individuales de los trabajadores, resultando, por consiguiente, no ajustada a derecho la modificación unilateral a estas condiciones de parte de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, y apreciándose que existen posturas divergentes entre las partes en lo que respecta al reajuste del préstamo en UF, no siendo primitivamente reajutable, y por su parte sosteniendo el empleador que dichas condiciones de otorgamiento son conocidas por los beneficiarios quienes voluntariamente pueden aceptarlo o no, es que se debe tener presente lo dispuesto por el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, que establece:

*“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

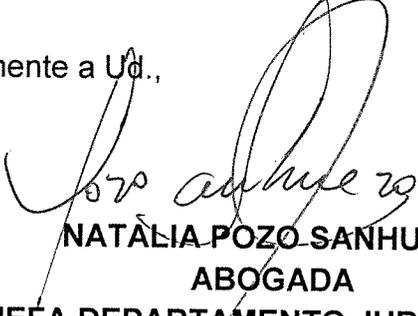
*a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.”*

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia privativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia

discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme informar a Ud. que, no se ajusta a derecho la modificación de parte de la empresa a las condiciones para acceder al "préstamo de navidad" a favor de sus trabajadores, por constituir una cláusula tácita incorporada a sus respectivos contratos individuales de trabajo, según da cuenta el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**


  
**LBP/EZD**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes