



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E11345(460)2020

1448

*Jurídico*

**ORDINARIO:** \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

Cláusula Tácita. Existencia.

**RESUMEN:**

Atiende consulta sobre las condiciones que deben cumplirse para configurar una cláusula tácita en el contrato individual de trabajo

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19 de marzo de 2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación confidencial de 13.02.2020.

**SANTIAGO,**

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
LABORALES**

**A: FOXVIRGO69@HOTMAIL.COM**

15 ABR 2020

Mediante presentación confidencial del antecedente 2) Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección referido a la pérdida de ciertos beneficios, como el bono por turno de noche, que se les habría dejado de pagar a los guardias que se desempeñan en la empresa en que labora, a pesar de haberlo recibido durante más de tres meses, y el bono de desgaste físico. Formula también quejas en contra de dos dirigentes sindicales que considera que no han cumplido adecuadamente con su deber.

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

El carácter confidencial de su solicitud ha impedido que esta Dirección pueda contar con todos los antecedentes necesarios para emitir fundadamente el pronunciamiento requerido. Sin perjuicio de lo anterior, y a manera de información orientadora general, se puede señalar que en el contrato de trabajo que adjunta a su presentación no aparece pactado expresamente ni un bono por trabajo nocturno ni un bono por desgaste físico. Tampoco acompaña otro tipo de documentación que permita acreditar el pago de tales beneficios, como por ejemplo, los comprobantes de pago de remuneraciones,

Sin perjuicio de lo anterior se puede informar que esta Dirección ha señalado reiteradamente que puede configurarse una cláusula tácita cuando existe reiteración de un pago u otorgamiento de ciertos beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada,

etc. y que aun cuando no aparezcan consignadas por escrito en el respectivo instrumento se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar unilateralmente o por su sola voluntad. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 2739/218 de 05.07.00 y Ordinario N° 4297 de 13.08.2018.

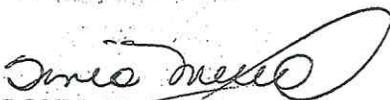
Es importante destacar que de acuerdo a la doctrina institucional contenida, entre otros, en dictamen N° 5696/349, de 11.11.1999 la cláusula tácita también podría eventualmente derivar en la pérdida de un determinado beneficio en caso que se deje de otorgar o pagar en un lapso reiterado de tiempo sin mediar reclamo u oposición del trabajador afectado. Atendido lo anterior se le sugiere interponer una denuncia de carácter confidencial ante la Inspección del Trabajo competente, a fin de que se investigue la situación que le afecta y se adopten las medidas correctivas o sancionadores que resulten procedentes.

Por último, en relación a la conducta de los dirigentes sindicales, a quienes se les cuestionaría su falta de actuación en relación a un problema que los aqueja respecto de las horas extraordinarias de trabajo, cabría señalar que sin perjuicio de que los trabajadores afectados pueden formular directamente una denuncia por tal materia ante la respectiva Inspección del Trabajo, la ley, específicamente en el artículo 220 N° 2 del Código del Trabajo establece que una de las finalidades principales que se asigna a las organizaciones sindicales es precisamente representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por aquellos. A su vez, el artículo 244 del mismo Código consagra el derecho de los afiliados a censurar al directorio para cuyo efecto deberán cumplirse los requisitos establecidos al efecto en la misma disposición legal.

Por otra parte corresponde hacer presente que en dictamen N° 2374/133, de 24.07.2002, este Servicio ha sostenido: *"la Dirección del Trabajo, en su calidad de autoridad pública, debe inhibirse de participar frente a los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical y deben ser los propios interesados, de acuerdo con el principio de autonomía sindical que rige a estas organizaciones, los que encuentren solución a los desacuerdos o disputas que se originen."*

Finalmente debe hacerse presente que la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 4184/70, de 2000, ha establecido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales en virtud de la autonomía sindical de que éstas gozan, de suerte tal que sobre este particular debe atenderse a lo preceptuado en los respectivos estatutos del Sindicato sin perjuicio del derecho de someter el asunto al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

  
SONIA MENA SOTO

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/MSGC/msgc

Distribución:

-Jurídico Partes