

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°99
Semana del 29 de octubre de 2019

NO SE CONFIGURA UNA CLÁUSULA TÁCITA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS NI SOBRE BENEFICIOS COLECTIVOS

La Dirección del Trabajo (Ords. Nros. [4.001](#) y [4.006](#), ambos de 2019) recientemente se pronunció sobre la vinculación de las cláusulas tácitas con los instrumentos colectivos y los beneficios colectivos. En **PARRAGUEZ&MARIN**, presentamos los principales aspectos a tener en cuenta:

- Para entender este tema, es importante recordar lo informado anteriormente (Boletines Nro. 30, 44 y 95), en que se explicó que, **a una relación laboral materializada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo se incorporan sus cláusulas expresas, sino también aquellas cláusulas tácitas.**

Las **cláusulas tácitas** corresponden a aquellas derivadas de determinadas situaciones reiteradas, como el pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que, si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con la aceptación diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas.

- En el primer pronunciamiento (Ord. Nro. [4001](#)), la Dirección del Trabajo indicó que **no es posible que una cláusula tácita modifique un aspecto ya regulado en un instrumento colectivo (convenio o contrato colectivo).**

Lo anterior, dado el carácter de solemnes que tienen los instrumentos colectivos, debiendo necesariamente constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción (artículo 320 del Código del Trabajo).

De esta manera, en este tipo de contratos no se reúnen las condiciones para que opere una cláusula tácita, como sí ocurre en el contrato individuales de trabajo, pues las partes de la relación laboral se encuentren vinculadas consensualmente.

- En el segundo pronunciamiento (Ord. Nro. [4006](#)), la misma autoridad laboral estableció que **los beneficios de carácter colectivo tampoco permiten configurar una cláusula tácita.**

Para estos efectos, es importante indicar que **un beneficio tiene el carácter de colectivo** cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los trabajadores al mismo tiempo, sin que sea posible que separadamente demanden su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto (por ejemplo, la modalidad de celebración de fiestas patrias o e fin de año).

De esta manera, un beneficio de carácter colectivo no puede incorporarse a los contratos individuales de trabajo como cláusula tácita, ya que ellos, por su naturaleza, sólo pueden ser concedidos en forma colectiva y su cumplimiento no puede ser exigido individualmente.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a **PARRAGUEZ&MARIN** al correo marin@parraguezymarin.cl