



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD. Nº 1161 / 0051

RDIC.: La Empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no puede dejar sin efecto unilateralmente los beneficios que ha otorgado durante años, que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25.11.99, dado que se han incorporado tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

ANT.: Consulta de 01.02.2001, del Sindicato de Trabajadores No Docentes y Otros Afines de la Empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 7º; 344, incisos 1º y 2º y 348, inciso 1º; Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS: Dictamen Nº 5029/236, de 10.08.95.

SANTIAGO, 26 DE MARZO DEL 2001

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: SR. JOSE ILLESCA MUÑOZ

PRESIDENTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES Y OTROS AFINES DE LA EMPRESA CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE SAN JOAQUIN SEVILLA Nº 6777, VILLA SANTA ROSA ORIENTE LA GRANJA/

Mediante la presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente que la Empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín deje sin efecto unilateralmente beneficios tales como las vacaciones de las técnicas en párvulos y las vacaciones de invierno que ha otorgado durante años a los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante y que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25 de noviembre de 1999, como resultado de la primera negociación colectiva habida en la empresa.

Al respecto, cúmpleme informar a usted, lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo está constituido esencialmente por la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio del pago de una remuneración.

Los incisos 1º y 2º del artículo 344 del mismo cuerpo legal, por su parte, preceptúan:

“Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.

“Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

DICTAMEN

De la norma legal preinserta se colige que el contrato colectivo está constituido por las estipulaciones que, en un proceso de negociación colectiva, acuerden las partes con el fin de regular condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un período determinado.

El análisis conjunto de las disposiciones que definen ambas especies de contrato de trabajo, precedentemente transcritas, permite colegir que para el nacimiento y subsistencia de un vínculo jurídico de carácter laboral es menester que exista un contrato individual de trabajo vigente, el cual es requisito sine que non de las relaciones jurídicas reguladas por el Código de Trabajo y sus leyes complementarias y cuya existencia se presume por la sola prestación de los servicios en los términos señalados en el precepto legal citado.

Por ello, no procede negociar colectivamente ni establecer las estipulaciones que constituyen el contrato colectivo, sin la vigencia de un contrato individual de trabajo. Más aún, la terminación del contrato individual acarrea la extinción del contrato colectivo respecto del trabajador afectado.

Por el contrario, no obsta a la existencia de la relación laboral la ausencia de un contrato colectivo, por cuanto se trata de una convención eventual, que requiere cumplir formalidades legales particulares y que, en todo caso, tiene vigencia limitada en el tiempo.

Consecuente con lo expuesto, el artículo 348, inciso 1º del Código del Trabajo, previene:

“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346”.

De la norma legal transcrita se desprende que el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Lo anteriormente expresado permite afirmar que durante la vigencia del contrato colectivo, coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo contemplado en el artículo 348.

Lo manifestado se confirma al confrontar la norma del derogado artículo 318 del Código del Trabajo de 1987, según la cual las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazaban en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales, con la del artículo 124 de la ley 19.069, actual artículo 348 del Código del Trabajo, que modificó tal criterio y dispuso que el reemplazo de las estipulaciones se produce sólo en lo pertinente.

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes acompañados, la Empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín y el Sindicato de Trabajadores No Docentes y Otros Afines constituido en ella, suscribieron el 25 de noviembre de 1999, un contrato colectivo de trabajo como resultado de la primera negociación colectiva habida en la empresa. Cabe hacer presente que dicho instrumento no regula los beneficios por los cuales se consulta, siendo posible afirmar, por consiguiente, con el mérito de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, que a su respecto no ha operado el reemplazo de estipulaciones a que se refiere el artículo 348 del Código del Trabajo, por lo que las vacaciones de las técnicas en párvulos y las vacaciones de invierno continúan regidas por los respectivos contratos individuales de trabajo y el empleador no puede dejarlas sin efecto por decisión unilateral.

Sobre este particular, es necesario señalar que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa emanada de esta Dirección, para la fijación de las normas que rigen la relación laboral no sólo deben



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL **DICTAMEN**

considerarse las del contrato individual y el colectivo que unen a las partes, sino también las estipulaciones no escritas que constituyen el acuerdo de voluntades y que pueden ser expresas o tácitas, pues la voluntad jurídica puede manifestarse de ambas formas, salvo los casos excepcionales de insuficiencia del mero consentimiento, claramente fijados por la ley para extremar el verdadero contenido y la seguridad de ciertos pactos.

En la especie, los consultantes expresan que la empresa siempre ha otorgado a las técnicas en párvulos el mismo régimen de descanso que a los profesores y ha concedido a los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante, la mitad del tiempo de feriado de que gozan los profesores, modalidades que, a la luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, constituyen una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo, regulando convencionalmente el derecho a feriado del personal de que se trata.

Por consiguiente, dado que el régimen de feriado aludido es una estipulación tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo, no puede dejarse sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, el que, al efecto, prescribe:

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento o por causas legales”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la Empresa Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín no puede dejar sin efecto unilateralmente beneficios tales como las vacaciones de las técnicas en párvulos y las vacaciones de invierno que ha otorgado durante años a los trabajadores afiliados a la organización sindical consultante y que no fueron considerados en el contrato colectivo suscrito el 25 de noviembre de 1999, como resultado de la primera negociación colectiva habida en la empresa, dado que se han incorporado tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

Saluda a Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

