



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 4917(292)/2000

ORD. No 2739 / 0218

MAT.: No resulta jurídicamente procedente que la empresa Comunidad Hospital del Profesor, proceda a suprimir unilateralmente el beneficio de estacionamiento que ha otorgado en forma reiterada en el tiempo a 27 de sus trabajadores, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos dependientes.

ANT.: Ord. 337, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 90.
Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Ord. No 7302/342, de 12.12.94.

SANTIAGO,

- 5 JUL 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO PONIENTE/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la circunstancia de que durante años la empresa Comunidad Hospital del Profesor haya otorgado a sus trabajadores el beneficio de estacionamiento de vehículos, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo, razón por la cual la empresa no podría unilateralmente modificarla.

Al respecto, cúpleme informar a Uds.

lo siguiente:

El artículo 90, inciso 10, del Código

del Trabajo, 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 preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato 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 exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades 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.

Aún más, 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, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del 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 anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Conforme a lo anterior, 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 de trabajo 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 éstas tenían 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 tenidos a la vista, en especial del informe emitido con fecha 07.05.99, por la fiscalizadora Margarita Alvarez Urbina, se desprende, que la empresa Comunidad Hospital del Trabajador, por años, hasta marzo de 1999 otorgó estacionamiento gratuito a sus trabajadores y público en general, y que a contar de abril de 1999, dispuso el cobro de dicho estacionamiento por un valor de \$2.000 diarios a cada trabajador, cantidad diversa a la que se cobrará al público en general que asciende a \$200 por hora a partir de la segunda hora.

Igualmente se encuentra acreditado que al momento en que la empleadora dispuso el cobro de estos estacionamientos, sólo 27 trabajadores de un total de 500 que laboran para ésta hacían uso de los 100 estacionamientos con que cuenta la empresa, según consta de nómina de trabajadores que se tuvo a la vista.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que la modalidad aplicada por la empleadora en forma reiterada en el tiempo, más de tres años, en orden a otorgar el beneficio en comento, constituye una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales como una condición más de la relación laboral.

Ahora bien, configurando dicha modalidad una estipulación tácita, preciso es convenir que ella no puede ser dejada sin efecto, sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes o por causas legales, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil.

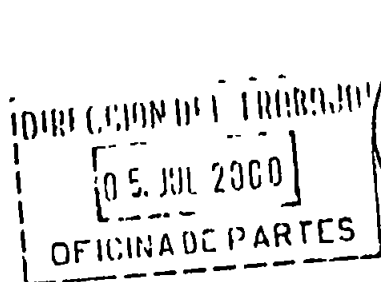
"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Cabe advertir finalmente que la conclusión anterior no resulta aplicable al personal que a la fecha en que la empleadora procedió a suprimir el citado beneficio, no hacía uso de él, por cuanto a su respecto no se verifica el requisito de hallarse reiterado en el tiempo.

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, jurisprudencia administrativa consultada y disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídica-

mente procedente que la empresa Comunidad Hospital del Profesor, proceda a suprimir unilateralmente el beneficio de estacionamiento que ha otorgado en forma reiterada en el tiempo a 27 de sus trabajadores, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos dependientes.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

[Handwritten mark]
CRL/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo