

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 17012(848)/97

ORD. N<sup>o</sup> 6771 / 339 /

**MAT.:** Deja sin efecto instrucciones N<sup>o</sup> D 97-38, de 09.07.97, impartidas a Empresa Forestal Venecia Limitada en cuanto ordenan mantener suministro de energía eléctrica a viviendas de los trabajadores, obligación que se hará exigible sólo una vez repuesto el servicio a toda la empresa, por cambio del sistema de suministro.

**ANT.:** 1) Ord. N<sup>o</sup> 513, de 11.08.97, de Inspectora Comunal del Trabajo La Unión;  
2) Informe de 31.07.97, de Fiscalizador Federico Higuera Higuera;  
3) Presentación de 29.07.97, de Don Hugo Cárdenas Miranda por empresa Forestal Venecia Limitada;  
4) Instrucciones N<sup>o</sup> D 97-38, de 09.07.97, de Fiscalizador Federico Higuera Higuera.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, art. 90, inciso 10; Código Civil, art. 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Ords. 3871/196, de 22.06.95 y 2487/121, de 20.-04.95.

SANTIAGO, 07 NOV 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : HUGO CARDENAS MIRANDA  
FORESTAL VENECIA LIMITADA  
FUNDO SANTA ELISA S/N  
LA UNION/

Mediante presentación del Ant. 3) se impugna instrucciones N<sup>o</sup> D 97-38, de 09.07.97, impartidas por el Fiscalizador Federico Higuera Higuera a empresa Forestal Venecia Limitada por las cuales ordena otorgamiento de luz eléctrica a trabajadores del Fundo Santa Elisa, servicio que sería una regalía no estipulada en los contratos de trabajo pero concedido durante un lapso prolongado.

Se fundamenta la impugnación en que ni la ley ni los contratos de trabajo contemplan la obligación de otorgar electricidad a los trabajadores y, especialmente, en que el corte de energía se debió al término de faenas de la empresa que requerían sistema trifásico para cambiarlo por monofásico o residencial, suspensión que afecta a toda la empresa y no sólo a los trabajadores.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 90, inciso 10, prescribe:

*"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 individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad 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 de trabajo 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.

Ahora bien, como consecuencia 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 voluntad 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 de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, 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.

Lo antes expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. 3871/196, de 22.06.95, y 2487/121, de 20.04.95.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, y en particular de informe de 31.07.97, del fiscalizador Federico Higuera Higuera, se desprende que la empleadora proporcionaba luz eléctrica a casas de los trabajadores desde hace más de diez años, sin costo para ellos, beneficio que si bien no aparece escriturado en los contratos de trabajo es posible concluir que se encontraba incorporado a tales contratos.

En efecto, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en acápites que anteceden, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a éstos el beneficio en comento, en la forma señalada precedentemente, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, formando parte este acuerdo de los contratos individuales de trabajo, no resulta ajustado a derecho que el empleador suspenda su aplicación unilateralmente toda vez que ello implicaría transgredir la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto dispone:

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

Con todo, cabe agregar, que en el caso en análisis, de acuerdo a los mismos antecedentes tenidos a la vista, la suspensión del servicio eléctrico a los trabajadores se habría debido a que la empresa terminó su actividad de aserradero por falta de mercado por lo que no requiere energía del tipo industrial sino sólo residencial, cambio que llevó a suspender aquella mientras no se apruebe técnicamente esta última por la Compañía correspondiente.

De esta manera, como el corte de energía habría comprendido a toda la empresa y por ende a la residencia de los trabajadores en razón de necesidades productivas decididas por la empleadora en uso de sus facultades de dirección y administración de la empresa, reconocidas por la legislación laboral, se estima que no procede que se instruya a la misma en orden a mantener el suministro a los trabajadores mientras no se regularice el abastecimiento de energía a toda la empresa.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que se deja sin efecto instrucciones NQ D 97-38, de 09.07.97, impartidas a Empresa Forestal Venecia Limitada en cuanto ordenan mantener suministro de energía eléctrica a viviendas de los trabajadores, obligación que se hará exigible sólo una vez repuesto el servicio a toda la empresa, por cambio del sistema de suministro.



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERRES NAZARALA**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

*AJDM/sda*

**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

Sr. Inspector Comunal del Trabajo La Unión