

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 6566(353)/97

ORD. Nº 3798, 204,

**MAT.:** La Corporación Municipal de Ancud no puede modificar o suprimir unilateralmente el beneficio denominado "movilización municipal", otorgado en forma reiterada a los profesores del sector rural, por constituir éste una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

**ANT.:** Ord. Nº 291 de 04.04.97 de Secretario General Corporación Municipal de Ancud.

**FUENTES:**

Código del Trabajo art. 90.

**CONCORDANCIAS:**

Dictamen Nº 1120/46 de 15.02-.95.

SANTIAGO, 30 JUN 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. SECRETARIO GENERAL CORPORACION MUNICIPAL  
DE ANCUD/

Mediante Ord. citado en el antecedente se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si resulta procedente suspender o modificar un beneficio de movilización que otorga la Corporación Municipal de Ancud a los profesores del sector rural, considerando que éste no se encuentra consignado en los respectivos contratos de trabajo.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 90 del Código del Trabajo, aplicable al sector de que se trata de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 inciso 10 del Estatuto Docente, en su inciso 10, establece:

*"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 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.

Aun 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.

En la especie, de los antecedentes aportados, aparece que la Corporación Municipal de Ancud ha pagado a los profesores del sector rural un beneficio denominado "movilización municipal" en forma ininterrumpida desde 1988 hasta la fecha, aun cuando éste nunca se ha consignado por escrito en los respectivos contratos.

Ahora bien, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en párrafos precedentes, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a éstos el beneficio denominado "movilización municipal", lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente en los respectivos contratos individuales de trabajo.

De ello se sigue que el pago del beneficio aludido constituye una estipulación tácita la que no puede ser dejada sin efecto sino por el 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 mutuo o por causas legales".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que la Corporación Municipal de Ancud no puede modificar o suprimir unilateralmente el beneficio denominado "movilización municipal", otorgado en forma reiterada a los profesores del sector rural, por constituir éste una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los respectivos contratos individuales de trabajo.

Saluda a Ud.,



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

*W*  
**SONS/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