

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 22378(1414)/95

764

31

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por su reiteración y práctica constituyan una cláusula tácita de los mismos, no obstante su carácter obligatorio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos.

**ANT.:** Oficio N° 4579-95, de 21.11.-95, del 9° Juzgado del Trabajo de Santiago.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 3°, inciso 3°; 7°; 9°, inciso 1°, y 12.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes N°s. 1112/54, de 25.02.94, 4154/244, de 12.-08.93 y 2436/149, de 14.05.-93.

---

SANTIAGO, 29 ENE 1998.

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRA. JUEZ DEL TRABAJO  
NOVENO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SAN ANTONIO N° 658, PISO 4°  
SANTIAGO/

Mediante oficio del antecedente US. solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si las instrucciones dadas por escrito por un empleador a los trabajadores, sobre las obligaciones laborales, sin consignarse en el respectivo contrato de trabajo, forman parte de éste obligando a aquéllos.

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

El artículo 9° del Código del Trabajo, en su inciso 1°, prescribe:

" El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo 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.

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, 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.

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.

Precisado lo anterior, las instrucciones que pueda emitir el empleador, escritas o no, acerca del modo de cumplir la prestación de los servicios por parte del trabajador, si ellas conllevan una conducta reiterada y constante para este último, quien, además, a través de su acatamiento les presta su consentimiento, podría estimarse que configuran una cláusula tácitamente incorporada al contrato de trabajo, dado el carácter consensual del mismo, originando obligaciones y derechos al igual que toda cláusula escrita.

Por el contrario, si las instrucciones del empleador no conllevan una conducta reiterada y constante del trabajador que le presta su acatamiento, no pasarían a constituir una cláusula tácita del contrato, asimilable a una convención escrita, no obstante lo cual igualmente estarían

revestidas de contenido obligatorio para el dependiente, si las mismas obedecen a la facultad de organización y dirección que compete al empleador en relación a la actividad laboral.

En efecto, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, según doctrina contenida, entre otros, en Ord. NQ 66/53, de 12.02.93, el empleador goza de la facultad inherente a su cargo de organizar la empresa, según se desprende del artículo 3º del Código del ramo, el cual señala en su inciso 3º:

" Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De esta manera, acorde con la disposición legal antes citada, es posible desprender que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, reconociendo, como límite a su facultad, como lo señala la jurisprudencia, las normas contenidas en el artículo 12 del Código del Trabajo, que condicionan el derecho del empleador a alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a la circunstancia "que se trate de labores similares, que el nuevo recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador", y sin perjuicio, igualmente, en general, de que a través de tales instrucciones se vulnere la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

Ahora bien, dicha facultad de mando del empleador, que se puede traducir en la práctica en la emisión de instrucciones, de ser ejercida dentro de sus atribuciones permiten darle carácter obligatorio, a éstas últimas, las que según el vínculo de subordinación y dependencia que liga al trabajador con aquél, le imponen el deber de cumplirlas.

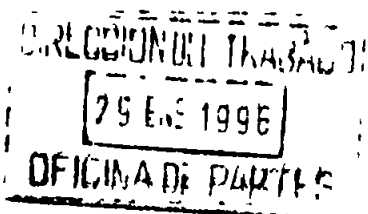
En efecto, esta Dirección, al analizar lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo, que contiene el concepto de contrato de trabajo, a propósito de sus elementos esenciales, entre los que destaca la subordinación o dependencia, reiteradamente ha señalado que éste se materializa por medio de diversas manifestaciones concretas tales como: "Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".

De este modo, como se puede apreciar, una de las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia, propio de todo contrato de trabajo, lo constituye la obligación del trabajador de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador, que digan relación con la prestación de los servicios.

De lo anteriormente expresado es posible concluir entonces, que las instrucciones escritas o verbales que emita el empleador, para lo cual tiene plenas facultades reconocidas legalmente, son obligatorias para el trabajador, atendido el vínculo de subordinación y dependencia que le liga con aquél, aún cuando no se incorporen de por sí al contrato de trabajo, lo que ocurriría si ellas originan una cláusula tácita del contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a US. que las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores, no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por su reiteración y práctica constituyan una cláusula tácita de los mismos, no obstante su carácter obligatorio atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/nar

Distribución:

Jurídico  
Partes  
Control  
Boletín  
Deptos. D.T.  
Subdirector  
U. Asistencia Técnica  
XIII Regiones