

**DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO**

K. 8083(517)/94  
K. 9750(591)/94

1984 101

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** Los trabajadores de Grau S.A. Aglomerados de Hormigón deben ser remunerados durante el tiempo que no laboran por las causas que se indica, con el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo de trabajo suscrito el 30.10.92 entre dicha empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores Nº 1 constituido en ella.

**ANT.:** 1) Oficio Nº 175, de 10.02.-95, de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.  
2) Presentaciones de 07.06.94 y 18.05.94, de Grau S.A. Aglomerados de Hormigón.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 9º, inciso 1º; Código Civil, artículo 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Dictámenes Nºs. 1116/31, de 04.02.91 y 4623/110, de 05.-07.90.

SANTIAGO, 28 MAR 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SR. LUIS ANTONIO GRAU B.  
GERENTE GENERAL DE GRAU S.A. AGLOMERADOS DE HORMIGON  
CASILLA 1135  
SANTIAGO/

Mediante las presentaciones del antecedente se solicita que esta Dirección determine la forma de remunerar el tiempo que los trabajadores que se desempeñan para Grau S.A. Aglomerados de Hormigón no laboran por causas tales como fallas en máquinas y equipos de producción, falta de mezcla o materia prima, cambio de molde, falta de espacio para aperchar materiales, panas eléctricas y panas mecánicas.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

" 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.

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, el informe emitido por la fiscalizadora señorita Gladys Machuca Basualto, acompañado mediante el oficio citado en el antecedente 1), expresa que no existe pacto escrito relativo a la forma de remunerarse los periodos de inactividad laboral ocasionados por causas no imputables a los trabajadores, cuales son fallas en las máquinas equipos de producción, falta de mezcla o materia prima, cambio de molde, falta de espacio para aperchar materiales, panas eléctricas y panas mecánicas.

El informe aludido agrega que los periodos de que se trata se han pagado siempre según el valor del jornal maquinista y parador pactados en el anexo del contrato colectivo suscrito el 30 de octubre de 1992 entre Grau S.A. Aglomerados de Hormigón y el Sindicato Nacional de Trabajadores Nº 1 constituido en dicha empresa, práctica que, al tenor de lo expuesto en los acápite que anteceden, se ha constituido en una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de los respectivos dependientes, que como tal es jurídicamente obligatoria en conformidad a lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, según el cual "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o las causas legales".

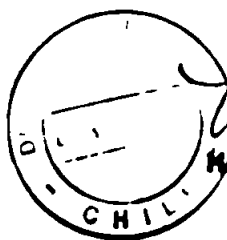
Aclarado lo anterior, es necesario hacer presente que esta Dirección, mediante los dictámenes citados en la concordancia, manifestó que si no hay pacto escrito relativo a la forma de remunerar los periodos de inactividad laboral, deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, fórmula de pago que constituye una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

Armonizando lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que la remuneración a que tienen derecho los trabajadores por los que se consulta durante los periodos de inactividad laboral ocasionados por las causas que se indica, debe ser calculada según el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo que se ha señalado anteriormente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cumples informarle que los trabajadores de Grau S.A. Aglomerados de Hormigón deben ser remunerados durante el tiempo que no laboran por causas tales como fallas en máquinas y equipos de producción, falta de mezcla o materia prima, cambio de molde, falta de espacio para aperchar materiales, panas eléctricas y panas mecánicas, con el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo suscrito el 30 de

octubre de 1992 entre la empresa nombrada y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 constituido en ella.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Peres Nazarala*  
**MARIA ESTER PERES NAZARALA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

RECEIVED  
25 MAY 1995  
DIRECCION DE TRABAJO

- FCGB/nar
- Distribución:**
- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- Of. Consultas
- XIII Regiones