



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 013192(770)/99
K. 007721(480)/99
DN. 671

0376

0032

ORD. Nº _____ / _____

MAT.: El reajuste de remuneraciones pagado sobre una base variable por la empresa Dussert y Cía. Ltda. a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

ANT.: 1) Ord. Nº 2259 de 11.08.99 de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.
2) Ord. Nº 2341 de 20.08.99 de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.
3) Ord. Nº 4083 de 10.08.99 de Jefe Departamento Jurídico.
4) Ord. Nº 1877 de 06.07.99 de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.
5) Ord. Nº 3053 de 14.06.99 de Jefe Departamento Jurídico.
6) Presentación de grupo de trabajadores empresa Dussert y Cía. Ltda. de fecha 14.06.99.

FUENTES:

Art. 9º del Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS:

Ord. Nº 650/47 de 04.02.98.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

26 FEB 2000

A : SR. NELSON MIRANDA TAMAYO
SINDICATO N°2 FUSAT
CARRETERA PRESIDENTE E. FREI MONTALVA #1002
SANTIAGO/

Mediante presentación de antecedente 6) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento en orden a determinar si los reajustes pagados por la empresa Dussert y Cía. Ltda. a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, constituyen una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

lo siguiente:

Al respecto cumpla con señalar a Ud.

del Trabajo, dispone:

El artículo 9º, inciso 1º, del Código

"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 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 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.

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 emana del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestada en forma libre y espontáneo, 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 de voluntad 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.

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 también deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración en el tiempo, por ejemplo del pago de determinados beneficios, 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 tenidos a la vista, en especial, del informe de fiscalización emitido por la Sra. Cristina Sandoval Paredes, se constatan los siguientes hechos:

a) De los comprobantes de pago de remuneración aparece que los reajustes de remuneraciones que ha otorgado la empresa a su personal desde el mes de marzo de 1997 al mes de abril de 1998 se desprende que estos no siempre han correspondido a la variación que experimenta el índice de precios al consumidor (I.P.C.).

b) Los porcentajes pagados por concepto de reajustes en un mismo mes han sido diferentes entre los distintos trabajadores.

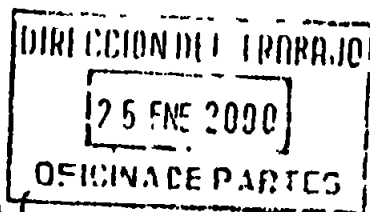
c) Esta falta de uniformidad se ha experimentado en los reajustes otorgados en los meses de abril, septiembre y octubre de 1997, siendo el reajuste pagado en abril de 1998 el único que corresponde a la variación experimentada por el I.P.C. entre los meses de octubre de 1997 a marzo de 1998.

Sobre la base de los hechos constatados por el fiscalizador podemos sostener que el reajuste pagado por la empresa tuvo como antecedente evidente la voluntad del empleador y de los trabajadores que accedieron a él, de otorgar un beneficio no consignado por escrito en el contrato de trabajo, lo que se refleja en que la empresa otorgó el beneficio a sus trabajadores por cuatro períodos consecutivos. No obstante lo anterior cabe señalar que el pago de dicho reajuste, según lo manifestado por el propio recurrente, tuvo un carácter variable cuestión que se manifiesta en la irregularidad que presenta su base de cálculo en las liquidaciones de sueldo tenidas a la vista.

Lo anterior nos lleva a sostener que en la especie no se configura a cabalidad el requisito de la reiteración a que hiciéramos referencia en el cuerpo de este dictamen.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, forzoso resulta concluir que el reajuste de remuneraciones pagado sobre una base variable por la empresa Dussert y Cía. Ltda. a sus dependientes a partir del año 1996 y hasta el año 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

Saluda a Ud.



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

FSC/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 Santiago Nor Oriente