



DIRECCION
DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 02(02)/2000

ORD. No 2539 / 0192

MAT.: La empresa Calzados y Curtidos Calvo y Cía. S.A., se encuentra facultada para suprimir el denominado beneficio vacaciones progresivas de sesenta años respecto de los trabajadores que no se encontraban gozando del mismo a la fecha de su supresión, constituyendo dicho beneficio una cláusula tácita de los respectivos contratos de trabajo de aquellos dependientes que a esa fecha lo percibían.

ANT.: 1) Ord. N° 894, de 08.05.2000, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur.
2) Ord. N° 1309, de 05.04.-2000, de Jefe Departamento Jurídico.
3) Ord. N° 567, de 10.03.2000, de Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur.
4) Ord. N° 588, de 07.02.2000, de Jefe Departamento Jurídico.
5) Presentación de 03.02.2000, de Sindicato de Trabajadores Empresa de Calzados Curtidos Calvo.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 9°.
Código Civil, art. 1545.

CONCORDANCIAS:

Ords. N°s. 5960/377, de 10.-12.99 y N° 7302/342, de 12.-12.94.

SANTIAGO,

20 JUN. 2000

E : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)
: SEÑORES SINDICATO DE TRABAJADORES
EMPRESA DE CALZADOS CURTIDOS CALVO
HUENTELAUQUEN N° 8656
LA FLORIDA/

Mediante presentación citada en el antecedente 5) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la em-

esa Calzados y Curtidos Calvo y Cía. S.A. suprime el beneficio denominado vacaciones progresivas de sesenta años de edad aplicado hasta el mes de diciembre de 1999 a los trabajadores de esa empresa.

Sobre el particular cumplo con informar a Uds. que el artículo 9° del Código del Trabajo, 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 materiales para su validez.

Sin embargo, cabe expresar que notwithstanding 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 exigencia 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 en el 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 que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez de éste.

Al respecto, es necesario señalar que 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 que se ha hecho alusión precedentemente 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 con-

to las que derivan de la reiteración del pago, u omisión de terminados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, nada, 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 partes, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Conforme a lo señalado, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga un beneficio o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es, el comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente de éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su presencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materia de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Precisado lo anterior, y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada, cabe hacer presente que de conformidad a informes de fiscalización de fechas 02.2000 y 20.04.2000, efectuados por el fiscalizador Sr. Enrique Galta Vallejos, se encuentra acreditado que en virtud del denominado beneficio vacaciones progresivas de sesenta años de edad, la empresa desde el año 1981, aumenta el feriado legal de los trabajadores que han cumplido sesenta años de edad a 35 días corridos, circunstancia que ha acontecido hasta diciembre de 1999, fecha en que sólo mantuvo dicho beneficio a los trabajadores que estaban haciendo uso de él.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y consideraciones expuestas en precedentes que anteceden, preciso es convenir que la modalidad establecida por la empleadora en forma reiterada en el tiempo, cerca de 20 años, en orden a otorgar a los trabajadores que han cumplido sesenta años, un feriado legal de 35 días corridos, manteniéndolo a la actualidad para aquellos que ya lo estaban percibiendo, constituye una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales como una condición más de la relación laboral.

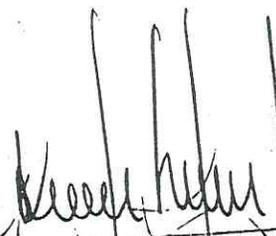
Ahora bien, configurando dicha modalidad una estipulación tácita, preciso es convenir que ella no puede ser dejada sin efecto, sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes o por causas legales, de conformidad a lo previsto por el artículo 1545 del Código Civil que establece:

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

Cabe advertir finalmente, que la conclusión anterior no resulta aplicable al personal que a la fecha en que la empleadora procedió a suprimir el citado beneficio no había cumplido sesenta años, ya que en tanto no se haya cumplido la edad para gozar de él, se hace imposible a su respecto verificar el requisito de hallarse reiterado en el tiempo, por cuanto el trabajador en particular jamás ha gozado de él.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, compléme informar a Uds. que la empresa Calzados y Curtidos Calvo S.A., se encuentra facultada para suprimir el denominado beneficio vacaciones progresivas de sesenta años respecto de los trabajadores que no se encontraban gozando del mismo a la fecha de la supresión, constituyendo dicho beneficio una cláusula tácita de los respectivos contratos de trabajo de aquellos dependientes que esa fecha lo percibían.

Saluda a Uds.,



MARCELO ALBORNOZ SERRANO
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

DIRECCION DEL TRABAJO
10 JUN 2000
UNIDAD DE PARTES

El/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Subsecretario del Trabajo, I.C.T. Santiago Sur.