



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 8105(498)/99

ORD. No 5696 / 349

MAT.: El "bono de producción laboral" pagado de manera esporádica y sobre una base variable por la empresa "Fundación de Salud el Teniente" a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

ANT.: 1) Ord. N° 1914 de 29.09.99 de Inspector Provincial del Trabajo de Rancagua.
2) Ord. N° 3151 de 18.06.99 de Jefe Departamento Jurídico.
3) Presentación de FUSAT de fecha 13.05.99.

FUENTES:

Artículo 9º del Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS:

Ord. N° 650/47 de 04.02.98.

19 NOV. 1999

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

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

Mediante presentación de antecedente 3) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento en orden a determinar si el "bono de producción laboral" pagado por la empresa "Fundación de Salud el Teniente" a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, constituye 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, manifestado 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 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 emitido por el fiscalizador de este Servicio Sr. Luis Villarroel Melo, se constatan los siguientes hechos:

a) De los comprobantes de pago de remuneración aparece que el bono de producción por el que se consulta se pago de la siguiente forma:

Desde el mes de junio hasta el mes de agosto del año 1995.

Desde el mes de septiembre hasta el mes de diciembre del año 1996.

Los meses de abril, octubre, noviembre y diciembre del año 1997.

Los meses de abril, junio y diciembre del año 1997.

b) El presidente del sindicato N° 2 de FUSAT, en la entrevista que le efectuó el fiscalizador actuante manifestó que el bono en referencia *"se pagó durante los años 1994 a 1998 en forma esporádica y su monto era variable según sea la cantidad de exámenes efectuados por la unidad"*.

c) Consultado el representante de la empresa por el fiscalizador actuante respecto de la variabilidad del bono, este manifestó que *"se debía a las metas logradas por los funcionarios en los meses señalados y que dichas metas no se encontraban reglamentadas como tampoco se encuentran pactadas entre las partes"*.

d) De conformidad a lo constatado por el fiscalizador actuante ni el bono en cuestión ni tampoco referencia alguna respecto de su procedimiento de cálculo aparecen señalados en el reglamento interno ni en los instrumentos colectivos vigentes de la empresa.

Sobre la base de los hechos constatados por el Ministro de Fe, podemos extraer las siguientes consecuencias:

El bono de producción 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 el lapso de cuatro años consecutivos.

No obstante lo anterior, cabe señalar que el pago de dicho bono, según lo manifestado por el propio recurrente, tuvo un carácter esporádico y variable, cuestión que se manifiesta además en la irregular aparición del mismo 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 hicieramos referencia en el cuerpo de este dictamen.

Por último debemos tener presente que el no pago del bono de producción a que se refiere la consulta sólo fue reclamado a este servicio por el sindicato después de cinco meses de haberse verificado el último pago del mismo, período considerado excesivo en atención a la poca certeza que respecto de

las reglas de cálculo manifiesta tener el reclamante, a la vez que constituye un espacio de tiempo más que suficiente para la configuración de un nuevo consentimiento tácito entre las partes en sentido contrario, atendido que el beneficio sobre el cual recae la voluntad tácita, un bono por producción, es de otorgamiento mensual.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, forzoso resulta concluir que el "bono de producción laboral" pagado de manera esporádica y sobre una base variable por la empresa "Fundación de Salud el Teniente" a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

Saluda a Ud.,



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



LAC
 FSC/nar
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