

**DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO**

K.2502 (160)/96
K.13216(654)/97

ORD. N^o 0650, 047,

MAT.: Rechaza reconsideración de resolución de instrucciones N^o 0.13.09.96-211.

ANT.: 1) Presentación de Tejidos Caffarena S.A. de fecha 04.-07.97.
2) Ord. N^o 801 del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú, de 09.09.97.

FUENTES:

Art. 92 del Código del Trabajo y 1575 del Código Civil.

SANTIAGO, 04 FEB 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. ANIBAL RICS MANZI
GERENTE GENERAL
TEJIDOS CAFFARENA S.A.
CAMINO A MELIPILLA N^o 10.600
MAIPU/

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Empresa Tejidos Caffarena S.A., la reconsideración de la resolución contenida en Ord. N^o 576 del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú, de 20.06.97, que rechazó la reconsideración de las instrucciones N^o 0.13.09.96-211, impartidas a la Empresa Tejidos Caffarena S.A., por el fiscalizador de este Servicio, señor Raúl Díaz Sandoval, en orden a pagar el beneficio denominado "bono de vacaciones" respecto de los trabajadores determinados en dichas instrucciones, en razón de existir un acuerdo tácito de voluntades entre las partes sobre la materia.

La recurrente funda su presentación, en lo fundamental, en las siguientes consideraciones, ya analizadas y ponderadas en su oportunidad por el Inspector Comunal del Trabajo señalado:

"a) No existe en la empresa Tejidos Caffarena S.A. la citada "cláusula tácita", a que se alude en la instrucción. Si bien la empresa había otorgado un bono de vacaciones en años anteriores a 1996, dicho bono siempre tuvo carácter de voluntario y variable, como es fácilmente comprobable. Por ello, en enero de 1996, se pagó voluntariamente a los trabajadores reclamantes un bono de \$15.000.- conforme a la decisión de la empresa ya que, reitero, no ha existido jamás un valor fijo garantizado".

La Empresa recurrente agrega que "una "cláusula tácita" como quiere interpretar el señor Inspector Comunal, solo puede configurarse por una práctica reiterada y uniforme, a lo largo de un prolongado periodo de tiempo, y no por un hecho ocurrido tres veces, en el lapso de tres años, máxime, si los valores pagados en cada año ha sido diferentes, lo que demuestra que se trata de un beneficio voluntario otorgado por la empresa".

b) La Empresa señala, además, que debe *"hacer presente una cuestión de fondo, relativa a las facultades de la Dirección del Trabajo. Estimamos que el fiscalizador, y el señor Inspector Comunal que ha hecho suyas las instrucciones, se han excedido de sus atribuciones legales, puesto que la determinación de la existencia de una supuesta cláusula contractual tácita, es una materia de competencia exclusiva de los tribunales de justicia, ya que implica la ponderación de diversos elementos probatorios y la interpretación de los contratos de trabajo. Ello escapa a las facultades que le otorga la ley Orgánica de la Dirección del Trabajo a sus funcionarios"*.

"Cabe recordar, al respecto, que entre las facultades que el artículo 5º del D.F.L. Nº 2, del Trabajo, de 1967, ya citado, otorga al Director del Trabajo, no se encuentra la de interpretar los contratos de trabajo, ni menos la de deducir supuestas cláusulas tácitas, al analizar la conducta práctica de las partes.

"Ello implicaría asumir funciones jurisdiccionales, puesto que una conclusión de esa naturaleza solo puede surgir de un proceso judicial, en el que se respete la bilateralidad de audiencia, el derecho a presentar defensas y medios de prueba, el ejercicio de los recursos de instancia, y todas las garantías del debido proceso tramitado ante un tribunal con jurisdicción y competencia en la materia".

Al respecto, y atendida las consideraciones recién consignadas de la recurrente, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, 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 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 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 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 del pago y omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con ausencia 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. Raúl Díaz Sandoval, se desprende que, a lo menos durante los años 1993 a 1995, se otorgó un beneficio denominado y cancelado por las partes como "*bono de vacaciones*".

Dicho beneficio, si bien de un monto variable, 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 repetidamente el beneficio a sus trabajadores por el lapso de tres años consecutivos.

Cabe en este punto señalar que, dicho período, en contra de lo que sostiene la recurrente, constituye un espacio de tiempo más que suficiente para la configuración de un consentimiento tácito entre las partes, atendido que el beneficio sobre el cual recae la voluntad tácita, un bono por feriado legal, no es de otorgamiento diario o mensual, sino, precisamente, de carácter anual.

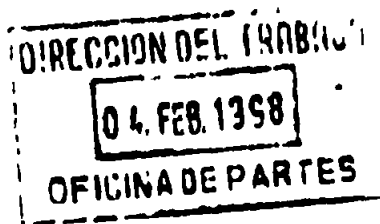
Refuerza las consideraciones anteriores el hecho que, de los antecedentes aportados, en especial, las copias de contratos y convenios colectivos suscritos en la empresa con posterioridad al nacimiento del derecho al bono, las partes, en este caso, la Empresa y el Sindicato respectivo, han vuelto a manifestar, esta vez de manera expresa, su voluntad de acordar un beneficio cuyo supuesto básico es solamente la vigencia de la relación laboral denominado "bono de vacaciones".

Ahora bien, considerando que la empresa otorgó en forma regular y permanente durante varios años, el beneficio de bono de vacaciones, ello constituiría una estipulación tácita, la que no puede ser dejada sin efecto modificada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, es posible concluir que no corresponde dejar sin efecto la resolución contenida en el oficio Ordinario N° 576 del Inspector Comunal del Trabajo de Maipú, mediante el cual se rechazan la reconsideración de instrucciones N° 0.12.09-211, impartidas a la Empresa Caffarena S.A. por el fiscalizador de este Servicio, señor Raúl Díaz Sandoval.

Sin otro particular, atte.



MARÍA ESTER FERRER NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JUC/csc

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