



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 20993(1195)/99

ORD. No 1020 / 0092

MAT.: La empresa ALUSA S.A. no procedió conforme a derecho al extender la jornada de trabajo del personal el día víspera de Navidad desde las 13:30 horas hasta las 20:30 horas, si la conclusión de la jornada a las 13:30 los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo del personal.

ANT.: 1) Ord. N° 336, de 02.02.2000, de Inspector Comunal del Trabajo, Santiago Norte.
2) Informe de 25.01.2000, de Fiscalizadora María Teresa Ureta.
3) Presentación de 17.12.99, de Dirigentes Sindicato N° 1 de ALUSA S.A.

FUENTES:

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

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. N°s 1469/70, de 24.03.97 y 763/59, de 18.-02.93.

SANTIAGO,

17 M^o 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR JUAN FUENTES CABRERA, PRESIDENTE SINDICATO
N° 1 DE TRABAJADORES EMPRESA ALUSA S.A.
PANAMERICANA NORTE N° 9160
QUILLICURA

Mediante presentación del Ant. 3) solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa ALUSA S.A. podía disponer legalmente que el turno de la tarde del día víspera de Navidad debía salir a las 20:30 horas, en circunstancias que desde hace años los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo se laboró hasta las 13:30 horas, concluyendo la jornada con almuerzo para los trabajadores.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9°, inciso 1°, 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 o materiales para la 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 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 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 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 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 acuerdo respectivo.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a antecedentes reunidos en torno al caso, especialmente informe de 25.01.2000, de la fiscalizadora María Teresa Ureta, se ha podido establecer que la empresa, durante muchos años, no pudiendo determinarse con exactitud el número de éstos por representantes de la empresa ni de los trabajadores, con ocasión de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo terminaba las actividades laborales alrededor de las 13:30 horas, para efectuar un almuerzo con los trabajadores, y realizar actividades recreativas y otras.

De este modo se deriva del informe de fiscalización, que los días previos a las festividades indicadas, los trabajadores administrativos, con jornada de 07:30 a 17:00 horas, laboraban sólo hasta las 13:30 horas, al igual que los del área productiva, afectos a turnos de 07:30 a 15:30 horas, y los turnos de 15:30 a 22:30, y de 22:30 a 07:00 horas simplemente no se realizaban en tales oportunidades, por ser posteriores a la hora especial de salida ya señalada.

Analizados los hechos anteriores a la luz de las consideraciones efectuadas acerca del carácter consensual del contrato de trabajo, posible resulta convenir que en forma reiterada, e ininterrumpida, la jornada de trabajo a que se encontraban afectos los trabajadores de la empresa ALUSA S.A. los días vísperas de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo concluía a las 13:30 horas, lo que configura una cláusula tácita, que se ha incorporado a los contratos individuales de trabajo, que no ha podido quedar sin efecto por decisión unilateral de una de las partes contratantes, sino por consentimiento mutuo de ellas, o por causas legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, aplicable plenamente en materia laboral en relación al contrato de trabajo, en orden a que:

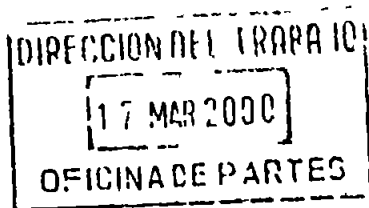
"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De ello se sigue, que la empresa ALUSA S.A. no pudo de acuerdo a derecho, a juicio de esta Dirección, alterar en forma unilateral la jornada de trabajo del personal la víspera de fiestas de Navidad, excediendo las 13:30 horas, dado que, para tales efectos, como se precisara, se requería el acuerdo de ambas partes contratantes.

Lo expresado se hace igualmente aplicable a las festividades de Fiestas Patrias y Año Nuevo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la empresa ALUSA S.A. no procedió conforme a derecho al extender la jornada de trabajo del personal el día víspera de Navidad desde las 13:30 horas hasta las 20:30 horas, si la conclusión de la jornada a las 13:30 los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo del personal.

Saluda a Ud.,



MARÍA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.