



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 18417(1042)/99

DN-1507

ORD. No 5960 / 377

MAT.: La Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra facultada para modificar, unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la modalidad que en materia de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la ley 19.464 aplicó a dichos dependientes en forma reiterada en el tiempo, y en cuya virtud éstos percibieron sumas superiores a la que legalmente les correspondía por tal concepto, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos.

ANT.: Presentación de 29.10.99, de Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Corporación Municipal de Educación de Quilpué.

FUENTES:

Ley 19.464, arts. 1° y 7°.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N° 4362/240, de 24.-07.97.

SANTIAGO,

10 DIC. 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES
CORPORACION MUNICIPAL DE EDUCACION DE QUILPUE
CAMILO HENRIQUEZ N° 126
Q U I L P U E /

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la Corporación Municipal de Educación de Quilpué puede alterar la modalidad de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la ley 19.464, aplicada hasta el mes de diciembre de 1998 al personal no docente que indica, la cual significó para éstos la percepción de sumas superiores a la que legalmente les habría correspondido por tal concepto.

Hace presente que tal situación se produjo a raíz de que la citada Corporación pagó el referido beneficio sin considerar para ello la carga horaria del personal aludido.

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

La ley N° 19.464 en su artículo 1° dispone:

"Créase a contar del 1° de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal docente. Esta subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del decreto con fuerza de ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993".

Del tenor de la norma transcrita se desprende la intención del legislador de crear una subvención para aumentar la remuneración del personal no docente, beneficiando con esta mejora tanto al personal que se desempeña en el sector municipal como al que se desempeña en el sector particular subvencionado y al regido por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980.

Por su parte el artículo 7° del mismo cuerpo legal dispone que:

"El aumento de remuneraciones establecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será proporcional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y en el mes de enero de 1997, será permanente por el período anual respectivo.

"Para determinar el monto mensual del aumento de remuneraciones establecido en el inciso anterior los sostenedores de establecimientos educacionales distribuirán los recursos recibidos mediante procedimientos que consideren los criterios señalados en el artículo...".

El análisis de las disposiciones transcritas permite afirmar que el legislador, en lo que respecta a la distribución de la subvención, ha señalado expresamente que el aumento de las remuneraciones *"será proporcional a la jornada de trabajo"*.

Al respecto es necesario precisar que la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, con dictamen N° 4362/240 de 24.07.97, ha precisado que aún cuando la ley N° 19.464 no ha establecido en el caso de las Corporaciones Municipales un sistema de distribución de la subvención prevista en el artículo 1°, destinada a incrementar las remuneraciones del personal no docente, no lo es menos que recurriendo al principio de interpretación de la ley denominado analogía o "a pari", tal sistema de distribución resulta igualmente aplicable a tales Corporaciones.

Siguiendo este criterio, es posible señalar que, el caso que nos ocupa, la base de cálculo del incremento de remuneraciones previsto por la ley N° 19.464 debió ser determinado en proporción a la jornada de trabajo pactada por los respectivos dependientes.

No obstante lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada, debe tenerse presente en la especie la disposición contenida en el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, que prescribe:

"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 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 su validez.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante 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, manifestando en forma libre y espontánea, consentimiento éste 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 a 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 contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, 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, que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que la Corporación de que se trata, desde la vigencia de la ley 19.464 y hasta diciembre de 1998, calculó el beneficio remuneracional que en ella se contempla sin considerar para ello la respectiva carga horaria, situación que se tradujo en el pago de sumas superiores a la que habría correspondido percibir a cada dependiente de haberse efectuado dicho cálculo considerando la jornada de trabajo pactada por éstos.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que la modalidad aplicada por la empleadora en forma reiterada en el tiempo, más de tres años, en orden a calcular el beneficio en comento sin considerar la jornada laboral convenida por los afectados y como consecuencia de ello pagar sumas superiores a la que les habría correspondido percibir por dicho beneficio, 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 prevenido por el artículo 1545 del Código Civil.

"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 no docente que, a consecuencia de dicha modalidad, percibió sumas inferiores a las que legalmente les correspondían por el señalado concepto, ya que en tal caso la situación de ilegalidad que implica el no pago total del beneficio, impide la configuración de una cláusula tácita que obligue a las partes a mantener el sistema empleado para el cálculo y pago del mismo, aún cuando éste haya sido aplicado en forma reiterada en el tiempo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que la Corporación Municipal de Educación de Quilpué no se encuentra facultada para modificar, unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la modalidad que en materia de cálculo y pago del beneficio remuneracional establecido por la ley 19.464 aplicó a dichos dependientes en forma reiterada en el tiempo y en cuya virtud éstos percibieron sumas superiores a las que legalmente les correspondía por tal concepto, por constituir ésta una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de aquellos.

Saluda a Uds.,

DIRECCION DEL TRABAJO
1 C. DIC. 138
OFICINA DE PA
DIRECCION DEL TRABAJO
CHILE
DIRECTOR
Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

sef

SMS/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.