

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
N. 1873(110)/96

Juridico

ORD. Nº 1852 / 72 /

MAT.: No procede considerar como una modificación tácita al contrato de trabajo el beneficio de lavado de ropa al Sr. Jaime Bernales Abarca, toda vez que no concurrió la voluntad del empleador en la obtención del beneficio.

ANT.: 1) Ord. Nº 107 de 22.01.96 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo Quillota.
2) Informe fiscalización de 22.11.95.
3) Presentación de Sr. Jaime Bernales Abarca de 17.10.95.

FUENTES:

Artículo 9º, Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS:

Ord. Nº 7187/163 de 04.10.90.

SANTIAGO, 25 MAR 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SEÑOR
JAIME OSVALDO BERNALES ABARCA
CHANARAL Nº 1556, POBLACION NUEVA CALERA
LA CALERA /**

Mediante la presentación del antecedente Nº 3 se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si el beneficio de "lavado de ropa" que alega el Sr. Jaime Bernales Abarca constituye una cláusula tácita del contrato de trabajo.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo establece:

" 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"

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hará preusumar legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no sólo las estipulaciones y modificaciones 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.

Siguiendo, este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente 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 algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

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

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

En los hechos es posible advertir que no se verifica el segundo elemento, toda vez que la dirección de la Empresa, según lo constatado por el fiscalizador actuante, nunca otorgó este beneficio a los trabajadores, estableciéndose que la práctica en cuestión sólo correspondería a un servicio que era prestado en atención a la "buena voluntad" del personal de lavandería.

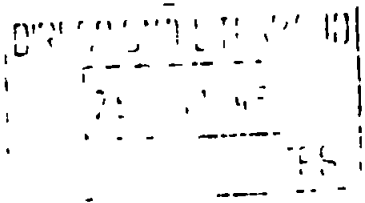
A mayor abundamiento debemos constatar que la empresa, una vez que tomó conocimiento de la situación, ordenó la inmediata suspensión del beneficio, razón por la cual resulta forzoso concluir que nunca existió consentimiento de la parte empleadora para modificar tácitamente el contrato de trabajo.

En consecuencia del mérito de los antecedentes invocados y disposiciones legales citadas, es posible concluir que el beneficio de lavado de ropa efectuado en favor del Sr. Jaime Bernaldes Abarca no constituye una modificación al contrato de trabajo y por ello la empresa se encuentra autorizada para suprimirlo unilateralmente.



Atenta a Ud.,

Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



4AC
 FSC/mvb
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIII^a Regiones.