

## **BENEFICIOS REITERADOS EN EL TIEMPO PUEDEN SER RECONOCIDOS COMO DERECHOS.**

Ahora bien, tales beneficios, si se reiteran en el tiempo, pueden transformarse o constituirse en **obligaciones** para la patronal, esto es, en **derechos** del trabajador, y, así, plenamente exigibles.

Efectivamente, recordemos que, 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 comportamiento efectivo de las partes contratantes, comportamiento que, para la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, evidencia o aparenta un consentimiento o acuerdo (ojo, consentimiento o acuerdo que puede no ser real), de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Por ello, una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de sus estipulaciones, sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al mismo contrato las que derivan de la **reiteración** de pago, u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, u otras que, aunque no hayan sido 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 entre ellas un consentimiento tácito (se le presume), el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo, es decir, es obligatoria (lo plantean, entre numerosos dictámenes, el 764/31, de 1996).

La doctrina de la cláusula tácita significa, esencialmente, que forman parte integrante del contrato todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente, en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato individual o de un instrumento colectivo.

Por esta vía, se amplía o extiende el compromiso ya asumido por escrito, de trabajadores y patrones, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 1º del artículo 9 del Código laboral, tiene la naturaleza consensual y obliga **más allá** del mero tenor del texto (la letra) firmado por las partes. Esta es la interpretación oficial, según dictámenes tales como el 1784/96, de 1997, y 98/09, de 1999, ambos de la Dirección del Trabajo.