

¿Qué es una cláusula tácita?

Una cláusula tácita es aquella que no consta por escrito. 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 deriven de la reiteración de un pago u 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 la aceptación 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. De esta manera, un contrato de trabajo puede contener cláusulas expresas, que son aquellas que están consignadas por escrito en el contrato y, por otra parte, cláusulas tácitas, que son, como ya se dijo, aquellas que existiendo en la realidad no aparecen consignadas en el respectivo contrato, encontrándose obligado el empleador a dar cumplimiento cabal a ambas cláusulas del contrato.

¿Cuándo debe entenderse que un beneficio tácito pasa a ser un derecho del trabajador?

Para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se den 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 deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su consentimiento tácito 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.

De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador.

Cláusula tácita y derechos adquiridos

Cláusulas tácitas: El contrato de trabajo también podrá integrarse por cláusulas tácitas, que se configuran por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes.

Las cláusulas tácitas no están establecidas expresamente en la legislación, pero se permiten principalmente en virtud de la naturaleza consensual del contrato de trabajo. Estas cláusulas, ideadas inicialmente por la Dirección del Trabajo, y recogidas luego por la jurisprudencia judicial, son otra manifestación del principio de supremacía de la realidad.

Los requisitos para entender que existe una cláusula tácita son los siguientes:

- Reiteración en el tiempo de una determinada conducta.

PROBLEMA: ¿Cuánto tiempo?. Generalmente se exige que la reiteración dure al menos 3 meses, pero dicha exigencia no tiene base legal, por lo que debe estudiarse cada caso concreto.

- Que la conducta consista en determinadas prácticas de trabajo o en el otorgamiento y goce de determinados beneficios.

- Inexistencia de formalidades para entender existente la cláusula.

derechos adquiridos:, los derechos adquiridos por los trabajadores, en ámbito laboral primero que todo son irrenunciables, por que constutiyen una seguridad para estos tomando en consideracion principalmente que son la parte mas debil en la relacion de trabajo y ademas por que algunos d estos derechos ya han ingresado a su patrimonio y por lo tanto se hace inconsejible que se les despojen de ellos. no obstante lo anterior el empleador puede ejercer cambios en el lugar de trabajo y en los horarios del mismo siempre que no exista un desmedro para el trabajador, todo esto en virtud del ius variandi (art 12 codigo del trabajo).

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo,

ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el

juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

(La acción de reclamo contemplada por el artículo 12 del Código del Trabajo, establece como su titular exclusivo al trabajador afectado por la modificación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, en aplicación del artículo 220 del mismo texto legal, requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado para que accione en su representación, **ORD. Nº 3996/1999**)