

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 2194(147)/97

4361 239

ORD. NO _____/_____/

MAT.: 1) El personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, se rige en materia de feriado anual por la disposición contenida en el artículo 74 del Código del Trabajo.

2) El referido personal tendrá derecho a feriado por los meses de enero y febrero en la medida que así lo hubiere pactado expresamente con su empleador o se hubiere configurado una cláusula tácita al respecto, en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe.

ANT.: Ordinario Nº 65/97, de 23.01.-97, de la Corporación Municipal de Punta Arenas.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º, 67 y 74.

CONCORDANCIAS:

Ord. 2505/127, de 25.04.97.

SANTIAGO,

24 JUL 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. FRANCISCO DIAZ LUENGO
SECRETARIO GENERAL DE LA CORPORACION MUNICIPAL
PUNTA ARENAS/

Mediante ordinario del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Feriado al que se encuentra afecto el personal no docente que labora en los establecimientos educacionales del sector municipal y si éste tendría derecho al beneficio que para los profesionales de la educación contempla el artículo 37 del Estatuto Docente.

2) Si la circunstancia de que en los últimos años los establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Punta Arenas hayan permanecido cerrados los meses de enero y febrero, por razones de costo de funcionamiento y por reparaciones de los mismos, implica que el personal no docente haya adquirido en forma tácita el derecho a feriado legal por dichos meses.

Al respecto, cumplo con informar a Ud lo siguiente

1) En relación a la consulta signada con este numero, cabe señalar, en primer término, que el personal no docente que labora en los establecimientos educacionales del sector municipal se rige en materia jurídico laboral pro las normas contenidas en el Código del Trabajo, cuerpo legal que en su artículo 67, preceptua

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio"

De la disposición legal transcrita se infiere que todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a gozar de un descanso anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual se concederá de preferencia en primavera o verano, en consideración a las necesidades del servicio

No obstante lo anterior y tratándose en la especie de un establecimiento educacional, es necesario tener presente lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo, el cual prescribe.

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".

Del contexto de la norma anotada se colige que los trabajadores que laboran en aquellas empresas o establecimientos que, por la naturaleza de sus funciones, suspenden sus labores durante ciertas épocas del año, no tienen derecho a impetrar el beneficio de descanso anual en la forma prevista en el artículo 67 del Código del Trabajo, siempre que el lapso de interrupción de actividades no sea inferior al feriado legal que les correspondería normalmente y que durante el mismo hayan percibido la remuneración convenida en sus respectivos contratos de trabajo.

En otros términos, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el dependiente suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas suspensiones

signifiquen para el personal un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código, es decir, a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra

En esta forma, teniendo presente que los establecimientos educacionales a que se refiere la presente consulta, se encuadran en la situación descrita en el artículo 74 del Código del Trabajo, posible es sostener que si éstos hubieren suspendido sus actividades en el año con ocasión de las vacaciones de verano, invierno, fiestas patrias u otros y el personal no docente de ellos no hubiere laborado a causa de algunas de dichas suspensiones habiendo percibido la remuneración convenida en sus respectivos contratos de trabajo, no tendrá derecho a exigir el mencionado beneficio, salvo en cuanto existieren diferencias entre el lapso de suspensión de actividades y el número de días de feriado anual que legalmente les correspondiere

De esta suerte, no cabe sino concluir que el personal de que se trata no tiene derecho a feriado por los meses de enero y febrero, salvo en la situación que se ha analizado precedentemente.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe tener presente que el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, 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 de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Ahora bien, 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 esta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.

En efecto, pese a la eventual falta de escrituración de un contrato de trabajo, este igualmente existe y produce sus efectos, y dicha omisión sólo 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, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso 4º del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

De esta suerte, como el contrato de trabajo se caracteriza por ser consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino, además, aquellas no escritas en el documento

y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento este 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 contrato respectivo.

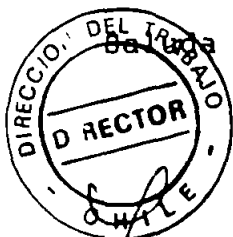
Ahora bien, atendido lo expuesto precedentemente y considerando que el contrato de trabajo vincula al empleador con cada uno de sus trabajadores individualmente considerados, no cabe sino concluir que la citada doctrina sólo debe aplicarse en cada situación particular, previa comprobación de las circunstancias que la hacen procedente.

De esta suerte, es posible afirmar que para determinar si la circunstancia de que los establecimientos educacionales de que se trata, hubieren permanecido cerrados durante los meses de enero y febrero en los últimos años, implica para el personal no docente el haber adquirido en forma tácita el derecho a feriado por dicho período, constituye una situación de hecho, que como se ha señalado, debe ser analizada respecto de cada trabajador involucrado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) El personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, se rige en materia de feriado anual por la disposición contenida en el artículo 74 del Código del Trabajo.

2) El referido personal tendrá derecho a feriado por los meses de enero y febrero en la medida que las partes así lo hubieren pactado expresamente o se haya configurado una cláusula tácita al respecto, en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe



Se firma a Ud.,

Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

OFICINA DE PARTES

MAO/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo