

ORD. N° _____/_____/

MAT.: Reconsidera la doctrina contenida en los dictámenes Nros. 4456/203, de 01.08.94, y 6045/274, de 17.10.94, acerca de la incidencia del día sábado en el feriado especial que indica.

ANT.: Necesidades del Servicio.

SANTIAGO, 30 ENE 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Que, en atención a necesidades del Servicio, se ha estimado procedente reconsiderar la doctrina vigente contenida en los dictámenes N°s. 4456/203 y 6045/274, de 01 de agosto de 1994 y 17 de octubre de 1994, respectivamente.

Esta doctrina, expresada en los dictámenes ya citados, dispone que "no resulta jurídicamente procedente aplicar la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, para los efectos de calcular el feriado básico especial de 25 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores por aplicación del artículo segundo transitorio del mismo Código".

Una serie de consultas sobre el efectivo alcance de la doctrina vigente, derivadas de la aplicación de los dictámenes ya señalados, han ameritado un nuevo análisis jurídico de los preceptos legales aplicables. Producto de este análisis han surgido elementos suficientes que hacen necesario rectificar la interpretación administrativa en vigor y precisar el exacto alcance del artículo 69 del Código del Trabajo y su relación con el artículo segundo transitorio del mismo cuerpo legal.

La reconsideración define como correcta doctrina administrativa, sobre la base de las normas de interpretación de la ley contenidas en el artículo 19 del Código Civil, que el artículo 69 del Código del Trabajo sí es aplicable para los efectos de computar el feriado especial regulado en el artículo segundo transitorio del mismo Código.

El artículo 19 del Código Civil dispone:

" Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

" Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento."

En este marco interpretativo, para dilucidar el exacto alcance del artículo segundo transitorio del Código del Trabajo, es necesario hacer una breve recapitulación histórica de las disposiciones sobre feriado que son antecedente de este feriado especial.

El actual artículo segundo transitorio señala:

" Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de Agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el título VII del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la Ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron."

El origen de estos beneficios se encuentra en las normas del antiguo Código del Trabajo. Este contemplaba un feriado básico al cual podían superponérsele distintas causales que daban origen a incrementos del mismo. Así, se transformaba en uno de 25 días hábiles si se trataba de trabajadores del extremo norte o sur del país, al que se añadía incrementos por años de servicio y en algunos casos por edad, como el que disponía el artículo 8° de la Ley N° 16.424.

Con posterioridad estas disposiciones que regulaban el número de días de feriado fueron siendo restringidas por el legislador.

Una primera restricción al número de días de feriado, fue introducida por el Decreto Ley N° 2.200, de 1978. En esta norma, junto al feriado básico de 15 días hábiles, se estableció uno de 25 días hábiles dentro de cada año para los trabajadores ^{que} residían en la I, II, III, XI y XII Regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñaban en yacimientos mineros o plantas de beneficio (art. 72). No obstante, se estableció como límite un máximo de 35 días corridos (art. 75).

Para aquellos trabajadores que a la fecha de dictación de la norma tenían devengado un feriado superior al límite contemplado, se estableció en su artículo 11 transitorio que este derecho se conservaría limitado al número de días que a esa fecha les correspondía de acuerdo a las normas por las cuales se regían.

Una segunda restricción, fue la establecida por la Ley Nº 18.018, que derogó el feriado de zonas extremas, estableciendo un feriado básico único de 15 días hábiles, manteniendo el límite máximo de 35 días corridos, cualquiera fuera su origen normativo.

Como no obstante, a la fecha existían trabajadores que contaban con un feriado devengado superior al establecido en la Ley, se reguló su situación en el artículo 5º transitorio, en similares términos que el artículo 11 transitorio del Decreto Ley Nº 2.200.

Con posterioridad, se dictó la Ley Nº 18.620, que aprobó el Código del Trabajo, manteniendo las normas de feriado contenidas en la Ley 18.018. Esta fue una ley meramente sistematizadora, que para salvaguardar la situación de los trabajadores regulados por los artículos 11 y 5º transitorios del Decreto Ley Nº 2.200 y la Ley Nº 18.018, respectivamente, debió disponer una norma transitoria, cuyo texto es idéntico al actualmente vigente.

El análisis de la historia del establecimiento de la norma transitoria que, regula el feriado especial en que incide este pronunciamiento, demuestra que su vigencia data desde la dictación de la Ley Nº 18.620, y que su objetivo es determinar el número de días de feriado que corresponde a los trabajadores allí referidos.

Es decir, el legislador de la época, al establecer esta norma transitoria no pudo tener en consideración lo relativo al cómputo de los días de feriado, en el sentido de si se considera hábil o inhábil el sábado, dado que esta nueva situación se presenta a partir de la dictación de la Ley Nº 19.250, que modifica el artículo 67 de la Ley Nº 18.620 señalando que "Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

Por otra parte, el actual artículo segundo transitorio, no puede hacer referencia al artículo 69 del actual Código del Trabajo (que corresponde al art. 1º Nº 25 de la Ley 19.250) dado que este artículo transitorio tiene su origen en la anterior Ley Nº 18.620 y no se reproduce en la Ley Nº 19.250.

La propia Ley Nº 19.250 facultó en su artículo 12 al Presidente de la República para "refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de las Leyes referidas, incluir los preceptos legales que las hayan modificado o interpretado, reunir disposiciones directas y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización."

Agregando en su inciso segundo que "contará, asimismo, con todas las atribuciones " necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos " anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso " alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las " disposiciones legales vigentes."

Del artículo citado, se concluye que el Presidente de la República tenía las más amplias facultades para refundir, coordinar y sistematizar, pero con un claro límite, no podía alterar el verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes, y como ya se ha observado, de la historia del ya tantas veces citado artículo segundo transitorio del Código del Trabajo, queda en evidencia que su alcance sólo podía referirse al número de días de feriado y no a la incidencia del día sábado en su cómputo, ya que esta última fue una reforma legal introducida por una ley posterior a su origen.

Por otra parte, debe considerarse que el legislador al dictar la norma que regula la incidencia del día sábado en el cómputo del feriado anual, tuvo como intención fundamental homogeneizar o regular bajo un estatuto común la forma de este cómputo, eliminando de este modo las discriminaciones injustificadas que se producían entre los trabajadores que tienen su jornada de trabajo distribuida en cinco días respecto de aquellos que la tienen distribuida en seis días. Es decir, lo que se pretendió fue igualar el tiempo de feriado legal a todos los trabajadores, al margen de la distribución de la jornada semanal de trabajo. Vale señalar que esta situación de discriminación que el legislador tuvo como objetivo eliminar también se presenta cuando los trabajadores gozan del feriado legal de 25 días.

En efecto, el artículo 69 del Código del Trabajo dispone: " Para los efectos del feriado, el " día sábado se considerará siempre inhábil". Como se observa del propio tenor literal del artículo, el legislador de la Ley N° 19.250, se preocupó de dejar expresamente señalado en la letra de la ley que el sábado será considerado siempre inhábil, tratándose de feriados legales y convencionales con posterioridad al 10 de noviembre de 1993, sin disponer ninguna excepción para el caso de feriados especiales, la cual debió ser establecida en el mismo articulado permanente o en una norma transitoria.

A mayor abundamiento, se debe señalar que cuando la Ley N° 19.250 introduce otra reforma en materia de feriado, como son las modificaciones a las normas de feriado progresivo contenidas en el artículo 67 del actual Código del Trabajo, se preocupó especialmente de regular en una norma transitoria la situación de trabajadores que podían acceder desde ya a ese nuevo beneficio por tener años de servicios acumulados con empleadores anteriores, estableciendo un mecanismo progresivo para su pleno ejercicio, y que se contiene en el actual artículo 13 transitorio, letra c) del Código del Trabajo.

El Presidente de la República, al dictar el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 1994, que contiene el actual Código del Trabajo, no pudo dar al artículo segundo transitorio, un alcance distinto al de la Ley Nº 18.620, lo cual queda graficado con la nota al margen de dicho artículo -que forma parte del texto legal- que cita precisamente el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 18.620.

Si el legislador de la Ley Nº 19.250 hubiese querido limitar el efecto del artículo 1º Nº 25 (actual artículo 69), para quienes gozaban de feriados especiales, tendría que haberlo señalado expresamente en una norma transitoria, como en su oportunidad lo hicieron el Decreto Ley Nº 2.200, la Ley Nº 18.018 y la Ley Nº 18.620. Y como lo hizo la propia Ley 19.250, respecto del feriado progresivo.

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

1) No resulta jurídicamente procedente excluir de la aplicación de las reglas de base de cálculo del artículo 69 del Código del Trabajo, al feriado legal especial a que se refiere el artículo segundo transitorio del Código del Trabajo y, por lo tanto, los feriados especiales de 25 días hábiles ya señalados deben computarse sobre la base de considerar inhábil el día sábado, como lo dispone el artículo 69 del D.F.L. Nº 1.

2) Reconsideranse los dictámenes Nºs. 4456/203 y 6045/274, de 1º de agosto de 1994 y 17 de octubre de 1994, respectivamente, y toda otra doctrina contraria a la contenida en el presente dictamen, acerca de la incidencia del artículo 69 del Código del Trabajo en el cómputo del feriado básico de los trabajadores regidos por el artículo segundo transitorio del Código del Trabajo, en los términos expresados.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Peres Nazarala
 MARIA ESTER PERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

RPL/nar
Distribución:
 Jurídico
 Partes
 Control
 Boletín
 Deptos. D.T.
 Subdirector
 Of. Consultas
 XIII Regiones