

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 16656(954)/98

ORD. NO 5445, 361 /

MAT.: 1) El otorgamiento reiterado de feriado colectivo a parte de los trabajadores de la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado, por un periodo no inferior a 20 días hábiles durante el mes de febrero constituye una facultad unilateral concedida al empleador y, por ende, no resulta jurídicamente procedente considerar que se ha configurado una cláusula tácita a su respecto
2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo por pertenecer a secciones no incluidas en el, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles.

ANT.: Presentación de 22.09.98, de don Sergio Oyanedel G., en representación de Soc. Pro Ayuda del Niño Lisiado.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 3º, inciso final; 9º y 76.
Código Civil, artículos 1545 y 1564.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N° 3203/73, de 14 - 05.90; N° 7187/163, de 04.10.- 90, N° 626/13, de 21.01.91; N° 1771/88, de 20.03.95; N° 695/- 55, de 16.02 93; N° 6258/281, de 12.11.98.

SANTIAGO, -5 NOV 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. SERGIO OYANEDEL G.
GERENTE GENERAL
SOCIEDAD PRO AYUDA DEL NIÑO LISIADO
AV. L. BERNARDO O'HIGGINS N° 4620
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar que la circunstancia que la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado haya otorgado a parte de sus trabajadores, durante varios años a la fecha, feriado colectivo por un término no inferior a 20 días hábiles, durante el mes de febrero, no importa una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo y, por tanto:

1) La Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado no se encuentra obligada a otorgar a sus dependientes un feriado anual no inferior a 20 días hábiles en el mes de febrero.

2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo, por pertenecer a las secciones que no fueron incluidas en el cierre del establecimiento, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles

Al respecto, cumple con informar a Ud lo siguiente.

1) En relación con esta consulta, cabe señalar, en primer término, que el artículo 76 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva."

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Del precepto legal preinserto se colige que feriado colectivo es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos

Supone que todos los trabajadores se hayan iniciado conjuntamente en la empresa o sección correspondiente o que ésta anticipe el feriado el feriado de aquellos que aún no han enterado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo.

Agrega, por último, la citada norma, que el feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles.

Del tenor del citado artículo 76, se infiere que el empleador está facultado para decidir si otorgará feriado colectivo a sus trabajadores, o cumplirá con dicha obligación de conformidad al artículo 67 del Código del Trabajo, esto es, otorgando el aludido feriado en forma individual, de preferencia en primavera o verano, según sean las necesidades del servicio.

A mayor abundamiento, a través de dictámenes N° 1771/88, de 20.03.95 y 695/55, de 16.02.93, esta Dirección precisó que el otorgamiento de feriado colectivo es una facultad propia del empleador y, por ende, éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea concederlo.

Por su parte, el artículo 9 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos 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 voluntad de las partes contratantes.

Del mismo precepto aparece que, 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 ésta que, en todo caso, el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como condición de existencia o validez.

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 presumir 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.

Ahora bien, como el contrato de trabajo tiene el carácter de consensual, se entienden incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo y que emanen del acuerdo de la voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún 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.

De este modo, 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 de trabajo y que, por consiguiente, no pueden ser modificadas o suprimidas por la sola voluntad de una de las partes de la relación jurídica.

Esta doctrina tiene su fundamento en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, según el cual, las cláusulas de un contrato se interpretarán, entre otras formas, por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a la declaración del requirente, manifestada en presentación del antecedente 1) se desprende claramente que la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado ha organizado su actividad laboral otorgando anualmente a sus dependientes vacaciones colectivas en el mes de febrero, por un periodo no inferior a 20 días hábiles, a excepción del personal de las secciones de contabilidad, reparaciones, mantenimiento y vigilancia, quienes han gozado de feriado individual, en conformidad a las normas de los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

Al respecto, el artículo 3º del Código del Trabajo, en su inciso final, dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;

. b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos,

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico;

d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada

Ahora bien, de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", de suerte tal que para determinar el significado otorgado al vocablo "dirección" deberá recurrirse, según lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales, al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir y "dirigir", a su vez significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una "dependencia, empresa o pretensión."

Del estudio e interpretación del precepto legal citado, fluye que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.

De ello se sigue, que la facultad otorgada al empleador que contiene el citado artículo 76 tiene su fundamento en que es éste, en uso de sus facultades de administración, el que debe decidir, entre otros aspectos del trabajo por los que debe velar para la consecución de las finalidades propias de la empresa, si resulta o no conveniente para tal efecto, su cierre, total o parcial, así como el otorgamiento de feriado colectivo a todo o parte de sus dependientes.

De este modo, del análisis de los preceptos legales citados, es posible convenir que, en la especie, la circunstancia que la empleadora haya determinado cerrar la empresa durante los meses de febrero, para otorgar feriado colectivo a parte de sus trabajadores, por razones de buen servicio, constituye una facultad unilateral que le otorga la ley, fundada en sus poderes de mando y administración, no resultando procedente considerar que, por el hecho de haber utilizado dicha atribución en forma reiterada en el tiempo, el otorgamiento de feriado colectivo configura una cláusula tácita.

Sostener lo contrario implicaría, en la práctica, la imposibilidad por parte del empleador, de hacer efectiva la facultad unilateral concedida por el legislador en el citado artículo 76, por cuanto, tal razonamiento llevaría a concluir que la misma constituiría una obligación para el empleador, una vez que se ha hecho uso de ella en forma reiterada, configurándose siempre a su respecto una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de los dependientes que han gozado de tal beneficio, circunstancia que desvirtuaría de esta manera el precepto legal contemplado en el citado artículo 76, coartando además las facultades de administración de la empresa, en tal sentido.

2) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que, sin perjuicio de las razones ya esgrimidas en el punto anterior para determinar que no se configuró cláusula tácita por el sólo hecho de haberse otorgado el beneficio de feriado colectivo en el mes de febrero, por el término no inferior a 20 días hábiles, preciso es convenir que, respecto de aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo, por pertenecer a las secciones que no fueron incluidas en el cierre del establecimiento menos aún ha podido configurarse cláusula tácita en el sentido que los mismos pretendan, esto es, respecto del otorgamiento de feriado anual por un período no inferior a 20 días, toda vez que, a su respecto, de

acuerdo con los antecedentes aportados en la presentación del antecedente 1) no se ha cumplido, además, con un requisito esencial para tal efecto, cual es el otorgamiento de dicho beneficio por parte de la empresa, efectuado en forma reiterada en el tiempo, sino que, por el contrario, dichos trabajadores siempre han gozado del feriado legal previsto por las normas del artículo 67 y siguientes del Código del Trabajo, esto es, por un periodo de 15 días hábiles

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

1) El otorgamiento de feriado colectivo a parte de los trabajadores de la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado, por un periodo no inferior a 20 días hábiles, concesión hecha en forma reiterada en el tiempo, constituye una facultad unilateral concedida al empleador y, por ende, no resulta jurídicamente procedente considerar que se ha configurado una cláusula tácita a su respecto.

2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo por pertenecer a secciones no incluidas en el, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles.

Saluda a Ud.,



MPK/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