



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 10571 (2339) 2017

2787

Jurídico

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Feriado, establecimientos educacionales particulares pagados, cláusula tácita.

RESUMEN:

Al personal que cumple sus labores en un establecimiento educacional particular pagado, le corresponde respecto a su feriado legal la aplicación de las reglas generales del Código del Trabajo, dando cumplimiento a ello por medio de la modalidad prevista en el artículo 74 del Código del Trabajo.

Los docentes que a la fecha del presente informe hacen uso del feriado legal de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto Docente, tienen derecho a seguir impetrando el beneficio en los términos expresamente reconocidos por su empleador.

Para determinar la existencia de una cláusula tácita, se requiere la aplicación de un procedimiento inspectivo ordinario, requerido a la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo competente.

No procede que el empleador convoque a sus trabajadores a actividades de perfeccionamiento, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.11.2021 de la Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovaciones y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 05.01.2018 de don Yerly Fuica, en representación de la Corporación Educacional Scuola Italiana di Copiapó "Giuseppe Verdi".
- 3) Ordinario N°5959 de 11.12.2017 de la Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovaciones y Estudios Laborales.

4) Ordinario N°618 de 02.11.2017 del Director Regional del Trabajo de Atacama.

5) Presentación de 13.10.2017, del Sindicato de Trabajadores de la Scuola Italiana di Copiapó.

SANTIAGO,

07 DIC 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SCUOLA ITALIANA DI
COPIAPÓ
LEONIDAS PEREZ N°3449, CONDOMINIO DOÑA ALEJANDRINA TORRE
4, DEPARTAMENTO 216
COPIAPÓ**

Mediante presentación del antecedente 5), ustedes han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento que permita determinar la existencia de una cláusula tácita respecto del feriado que el empleador les ha otorgado a sus dependientes en los meses de enero y febrero de cada año, así como, la procedencia de ser convocados a actividades de capacitación en el receso de verano.

Revisada la página web del Ministerio de Educación, "Más información, mejor educación", resulta que la Corporación Educacional Scuola Italiana di Copiapó "Giuseppe Verdi", corresponde a un establecimiento educacional particular pagado, razón por la cual, sólo le son aplicable las normas del estatuto docente en lo expresamente señalado en dicho cuerpo legal.

I. NORMATIVA.

El artículo 78 del D.F.L. N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, dispone: *"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el decreto ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título."*

En el caso de los docentes de establecimientos particulares pagados, el Estatuto Docente no contiene normas que regulen su feriado, por lo que dicho beneficio se rige por las normas del Código del Trabajo y, entre ellas, específicamente por el artículo 74, que establece: *"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"*. Esta misma disposición resulta aplicable al personal no docente de los establecimientos particulares pagados.

Sobre esta norma legal, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N° 1497/015 de 26.03.2012¹, que: *“Los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares pagados tienen derecho a un feriado anual de 15 o de 20 días hábiles, según sea el caso, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o entre el período que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.”*

“Cabe advertir que dicha disposición, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a tal beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales...”

El artículo 41 del Estatuto Docente señala: *“Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.”*

Este Servicio ha resuelto en el Ordinario N° 0631 de 15.02.2015², entre otros pronunciamientos, la situación de los trabajadores que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares pagados y la convocatoria a actividades de perfeccionamiento, concluyendo que: *“2) Tratándose de los colegios particulares pagados, San Nicolás de Maipú y Santa Elena, los docentes se encuentran obligados a continuar desempeñando las funciones que les imponen sus contratos de trabajo por los restantes días que comprende el período de interrupción de las actividades escolares, antes o después de haber hecho uso de su feriado legal de 15 días hábiles, no pudiendo el empleador asignarles otras labores o actividades que no sean de aquellas para las cuales fueron contratados, como tampoco, para modificarles la duración y distribución de su jornada de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo que las partes hayan convenido respecto de la duración del feriado, funciones a realizar y jornada de trabajo con observancia de los límites legales.”*

En lo que dice relación con la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, conviene tener presente lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo que establece la calidad de consensual del mismo en los siguientes términos: *“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.”*

La Dirección del Trabajo ha señalado los requisitos que se deben presentar para configurar una cláusula tácita, entre otros, en el Dictamen N° 2739/218 de 05.05.2000³, en los siguientes términos: *“Conforme a lo anterior, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:*

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-100560.html>

² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-105274.html>

³ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-61826.html>

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 debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita 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."*

II ANALISIS

Mediante Ordinario del antecedente 3) y en virtud del principio de contradictoriedad de los interesados, se dio traslado a la empresa, quién responde mediante el documento del antecedente 2) en los términos que se indica:

1.- De forma previa, la empresa hace una extensa relación acerca de la normativa aplicable a su establecimiento educacional en calidad de particular pagado, concluyendo que, salvo lo expresamente dispuesto en el Estatuto Docente, a sus trabajadores les son íntegramente aplicables las normas del Código del Trabajo.

2.- En relación al feriado anual de sus trabajadores, señala que en todo caso, les son aplicables las normas previstas en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo, con excepción de ciertos trabajadores antiguos a quienes les corresponde por acuerdo con el empleador, el feriado previsto en el artículo 41 del Estatuto Docente, esto es, por el período de interrupción de las actividades escolares de enero y febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

3.- Agrega, que discrepa con la interpretación de este Servicio, respecto de la aplicación del artículo 74 del Código del Trabajo a su empresa, pues si bien las actividades de aula cesan en el mes de diciembre de cada año, el establecimiento educacional no termina sus funciones en el mes de enero, ya que se continúa con otras actividades docentes, de mantención y mejoramiento de las dependencias escolares, las que son cubiertas por un sistema de turnos.

4.- Respecto de una posible cláusula tácita en los contratos de los trabajadores, niega su existencia así como, la generación de un derecho adquirido.

Cita la doctrina de la Dirección del Trabajo para señalar que, de acuerdo a la interpretación administrativa en este caso en particular, no se cumple el requisito de la voluntad de las partes -entendida como un comportamiento de las mismas- para configurar una cláusula tácita.

No obstante, resta competencia a este Servicio en la interpretación doctrinaria, indicando que la existencia de una cláusula tácita es materia propia de los tribunales de justicia.

5.- En relación a los requisitos que deben cumplirse para asistir a cursos de capacitación, el establecimiento estima que este Servicio carece de facultades para pronunciarse en torno a la materia, la cual es, a su juicio, es de competencia del Ministerio de Educación a través de su Secretaría Regional Ministerial.

Aunque la presentación de la organización sindical se refiere solo a cursos de capacitación, el empleador entiende que además se encuentra facultado para llamar

a sus trabajadores a actividades de perfeccionamiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente.

Del análisis particular de los planteado es posible concluir lo que a continuación se indica:

Respecto del feriado del personal que cumple sus labores en este establecimiento educacional, al tener el carácter de particular pagado, corresponde la aplicación de las reglas generales del Código del Trabajo. En consecuencia, tienen derecho a impetrar un feriado de 15 días hábiles, sin perjuicio, del feriado progresivo que les sea aplicable a cada caso en particular.

Atendida la naturaleza de la prestación de los servicios educacionales, la modalidad para dar cumplimiento al feriado corresponde a lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo, ya citado, aun cuando la empresa, considere errada la interpretación administrativa de este Servicio, la cual solo puede ser desvirtuada ante los tribunales de justicia.

Los docentes que a la fecha hacen uso del feriado legal de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto Docente, tienen derecho a seguir impetrando el beneficio en los términos expresamente reconocidos por su empleador.

Con relación a la existencia de una cláusula tácita, los requisitos para su configuración e incorporación a los contratos de trabajo, ya ha sido resuelta en la doctrina señalada en la Párrafo I de esta presentación. Sin embargo, en los hechos ninguna de las partes acompaña documentos suficientes para determinar su existencia, situación que debe ser resuelta mediante un procedimiento inspectivo ordinario, requerido a la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo competente en el territorio jurisdiccional del domicilio de la empresa.

De la convocatoria a realizar actividades de perfeccionamiento, a pesar que el empleador hace una extensa referencia en su presentación a las normas que son aplicables a los trabajadores de su dependencia, entiende que solo proceden las normas previstas en los artículos 78 y siguientes del Estatuto Docente, y en todo lo demás, las reglas generales del Código del Trabajo.

Sin embargo, presenta una contraposición con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, pues, elimina la procedencia del feriado dispuesto en la norma en estudio, pero si hace aplicable aquella parte del artículo, que lo faculta para convocar a su personal a actividades de perfeccionamiento, utilizando el artículo 41 del Estatuto Docente a su conveniencia.

Como ya se indicó en párrafos anteriores, en caso de colegios particulares pagados, se encuentran obligados a continuar desempeñando sólo las funciones que les imponen sus contratos de trabajo por los restantes días que comprende el período de interrupción de las actividades escolares, antes o después de haber hecho uso de su feriado legal de 15 días hábiles, no pudiendo el empleador asignarles otras labores o actividades que no sean de aquellas para las cuales fueron contratados. Siendo la facultad de convocatoria a actividades de perfeccionamiento una prerrogativa de los establecimientos educacionales particulares subvencionados.

III.- CONCLUSIONES.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

Al personal que cumple sus labores en un establecimiento educacional particular pagado, le corresponde respecto a su feriado legal la aplicación de las reglas generales del Código del Trabajo, dando cumplimiento a ello por medio de la modalidad prevista en el artículo 74 del Código del Trabajo.

Los docentes que a la fecha del presente informe hacen uso del feriado legal de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto Docente, tienen derecho a seguir impetrando el beneficio en los términos expresamente reconocidos por su empleador.

Para determinar la existencia de una cláusula tácita, se requiere la aplicación de un procedimiento inspectivo ordinario, requerido a la Inspección Comunal o Provincial del Trabajo competente.

No procede que el empleador convoque a sus trabajadores a actividades de perfeccionamiento, de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO

BP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control