

Jurídico



DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 14268(883)/2000
DN. 1744

Q

ORD. No 4017 / 0295

MAT.: Resulta jurídicamente improcedente que los empleadores de la radiodifusión sonora nacional, afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, supriman unilateralmente el derecho a esparcimiento del que han gozado, por décadas, los trabajadores de dicho sector, el día 21 de septiembre de cada año.

ANT.: Presentación del Comité de Trabajadores de la Radiotelefonía, de 12.09.2000.

FUENTES:

Código del Trabajo, inciso 1° del artículo 9°.
Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N° 5873/260, de 09.-10.92.

SANTIAGO,

25 SET. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES COMITE DE TRABAJADORES
DE LA RADIOTELEFONIA
SANTA LUCIA N° 256, 2° PISO B
S A N T I A G O /

Por la presentación del antecedente, el Comité de los Trabajadores de la Radiotelefonía Nacional, constituido por dos sindicatos interempresas nacionales, reclaman de la suspensión unilateral por parte de los empleadores afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, del Día del Trabajador Radial, que por costumbre y desde hace 58 años, se emplea para el descanso de los dependientes que trabajan en el sector, y por tal motivo, las radioemisoras silencian sus transmisiones en esta fecha. Asimismo, hacen ver y acompañan evidencias, del deterioro ético del mensaje radial, que en su concepto, se ha profundizado desde hace algunos años a la fecha.

Sobre el primer aspecto de la consulta, cabe hacer presente que el artículo 90 del Código del Trabajo, en su inciso 10, prescribe:

"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 legal precedentemente anotada fluye que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Sin embargo cabe precisar que, no obstante su carácter consensual, por imperativo de la ley 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 ha sido exigida como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas en el no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo y que emanan del acuerdo de voluntades 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.

En este orden de ideas cabe señalar que como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación escrita de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Precisado lo anterior, cabe informar que la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente, 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 configurar cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita conforman el contrato individual de trabajo.

De todo lo expuesto, 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 también deben entenderse como cláusulas incorporadas a éste las que derivan de la reiteración de 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 período 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 que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, es un hecho público y notorio que desde hace mucho tiempo es habitual que las radioemisoras del país se silencien el día 21 de septiembre de cada año. Tal es así, que para realzar y reconocer esta fecha ante la ciudadanía, por Decreto Supremo Nº 259, de 16.09.91, se declaró como Día Nacional del Trabajador de la Radiodifusión Sonora, el 21 de septiembre de cada año. Asimismo, como derivación lógica y natural de lo anterior, en este día, tradicionalmente estos dependientes se encuentran liberados de concurrir a sus labores, situación que se ha visto alterada por una decisión unilateral de la Asociación de Radiodifusores de Chile, que en virtud de un acuerdo de fecha 10 de agosto pasado, dejó en libertad de acción a los dueños de las emisoras afiliadas a esta entidad, para que éstas resolvieran otorgar o no este día libre a los trabajadores.

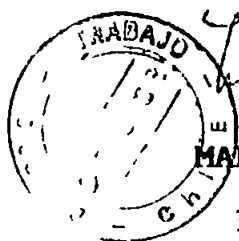
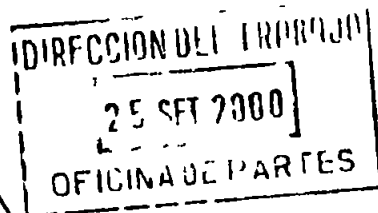
En estas condiciones, aquellos trabajadores del sector de la radiotelefonía nacional, con contrato de trabajo vigente y que hayan gozado anteriormente del día 21 de septiembre, sin necesidad de concurrir a sus labores, conforme a lo señalado precedentemente, han incorporado a sus contratos individuales de trabajo -tácitamente- el derecho a esparcimiento en esta fecha.

Lo anterior, encuentra su fundamento -además- en la disposición contenida en el artículo 1545 del Código Civil, conforme a la cual, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento o por causas legales"*.

Por último, respecto al reclamo de las organizaciones sindicales recurrentes, en el sentido que el lenguaje, las expresiones y el estilo de algunas radioemisoras vulneran la ética comunicacional, es el caso señalar que esta Dirección del Trabajo debe enmarcar su actividad en el ámbito legal de su competencia y, sin duda, este aspecto de la radiodifusión se encuentra al margen de sus atribuciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y jurisprudencia administrativa hecha valer, cúmplame manifestar a Uds. que resulta jurídicamente improcedente que los empleadores de la radiodifusión sonora nacional, afiliados a la Asociación de Radiodifusores de Chile, supriman unilateralmente el derecho a esparcimiento del que han gozado, por décadas, los trabajadores de dicho sector, el día 21 de septiembre de cada año.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA-ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
 Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII^a Regiones,
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
 Sr. Subsecretario del Trabajo.