

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 1743(99)/96

✓
3723, 143
ORD. N° _____ / _____ /

MAT.: Las Empresas Panificadoras de las Provincias de Los Andes y San Felipe no se encuentran facultadas para suprimir unilateralmente el beneficio que por años venian otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas cláusulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 2 de Enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador".

ANT.: 1) Ord. N° 307, de 03.04.96, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo, San Felipe.
2) Ord. N° 983, de 06.02.96, de Sr. Jefe Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo.
3) Ord. N° 75, de 16.01.96, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo, San Felipe.
4) Presentación de 09.01.96, de Sres. Sindicato Interempresa de Trabajadores del Pan de la V Región.

FUENTES:

Código Civil, artículos 1545, 1560 y 1564, inciso final.

SANTIAGO, 01 JUL 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES SINDICATO INTEREMPRESA
DE TRABAJADORES DEL PAN DE LA V REGIÓN
COMBATE DE LAS COIMAS N° 139
S A N F E L I P E /

Mediante presentación del antecedente 4), han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente que las Empresas Panificadoras, de las Provincias de Los Andes y San Felipe supriman unilateralmente el beneficio que por años venian otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas clausulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 2 de enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador".

Sobre el particular, cumpleme manifestar a Uds. lo siguiente:

Los contratos colectivos celebrados entre las referidas Empresas Panificadoras con sus trabajadores establecen, en una de sus cláusulas, como día del trabajador panificador el 2 de Enero de cada año en las Provincias de San Felipe y Los Andes, conviniéndose que dicho día se pagará con un recargo de un 50% a los trabajadores que asistan efectivamente a laborar.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar, previamente, el sentido y alcance de dicha estipulación para lo cual, a falta de normas laborales que regulen la materia, cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cual ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstos, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie, cual ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación que nos ocupa, es necesario recurrir a otros elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente, a la norma que al efecto se contiene en el artículo 1564, inciso final, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:

"Por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

Conforme al precepto legal citado que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, del informe de fecha 29.03.96, emitido por la fiscalizadora, Sra. Lucila Valenzuela García, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de San Felipe, se ha podido comprobar que, en la especie, las partes, reiteradamente en el tiempo, desde hace aproximadamente 30 años, han entendido y ejecutado la estipulación relativa al día del trabajador panificador, como día festivo, de manera tal que los dependientes de que se trata no se encuentran obligados a concurrir al lugar de trabajo a prestar servicios, circunstancia que a la luz de lo expresado en párrafos precedentes autoriza para sostener que ese es el verdadero sentido y alcance de la estipulación de que se trata, no pudiendo las empresas en comento, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula en análisis en la forma señalada.

De esta suerte, dado que dicha modalidad es una estipulación tácita de los respectivos contratos de trabajo, no puede dejarse sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales de conformidad a lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpleme informar a Uds. que las Empresas Panificadoras de las Provincias de Los Andes y San Felipe no se encuentran facultadas para suprimir unilateralmente el beneficio que por años venían otorgando a sus trabajadores, en virtud de lo convenido en las respectivas cláusulas de los contratos colectivos, de otorgar día de descanso el 2 de enero de cada año, denominado "día del trabajador panificador".

Saluda a Uds.,



Maria Ester Feres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

2
BDE/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Dptos D T.,
Boletín, XIII Regs., Subdirector, U Asistencia Técnica,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trab y Prev Social
Sr. Subsecretario del Trabajo