

COMENTARIO:

EL ORDEN PUBLICO Y LAS NORMAS SOBRE COMPUTO DE FERIADO ANUAL

César Vásquez Encina
Abogado

RESUMEN

En la sentencia comentada se exponen las razones para demostrar que no existe lesión de derechos laborales mínimos por el hecho de pactarse un feriado superior al legal, acordando al mismo tiempo que los sábados se computan como hábiles. Ello, porque el art. 69 del Código del Trabajo solo tiene por objeto uniformar el goce del feriado para los trabajadores con distinta distribución de la jornada semanal; asimismo, porque, correctamente entendido, el orden público solo ampara los aspectos esenciales del derecho en cuestión –en este caso, el efectivo descanso mínimo– y no los aspectos accidentales del derecho, como es el cómputo del feriado.

PRESENTACION DEL TEMA

La sentencia transcrita plantea, en relación al cómputo de feriado anual, la muchas veces ardua cuestión de fijar deslindes entre la autonomía de la voluntad y la irrenunciabilidad de los derechos mínimos que la ley otorga a los trabajadores.

solo los días lunes a viernes, conforme lo dispone el artículo 69 del Código del Trabajo, y no como la empresa demandada los calcula, considerando como día hábil los sábados. Así, además, del reconocimiento de este derecho, piden el otorgamiento de los días feriados no concedidos desde aquella fecha y durante la secuela del juicio, o en su defecto el pago de las diferencias que resulten de reliquidar estos feriados, más los reajustes e intereses del caso.

Apelada esta sentencia por la demandante, una de las salas de la Corte de Apelaciones de Santiago la confirmó el 2 de junio del año en curso, como se lee a fojas 156.

Contra este fallo el apoderado del actor ha interpuesto recurso de casación en el fondo, el cual se trajo en relación a fojas 168.

Considerando:

Primero: Que la recurrente sostiene que los jueces de segundo grado al emitir la sentencia impugnada, confirmando la de primera instancia, han incurrido en infracción de la ley, que influye sustancialmente en su parte dispositiva.

Segundo: Que argumenta en este sentido la demandante, que las normas legales vulneradas son los artículos 5° y 69 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19 del Código Civil;

pues los jueces estiman que los trabajadores que tienen un período de vacaciones superior al legal, que es de 15 días hábiles que comprende solo los días que corren de lunes a viernes, según lo contempla el artículo 69 del Texto laboral, no tiene aplicación si tienen pactado, ya sea en los contratos individuales o colectivos un plazo superior, como en el caso de autos que es de 21 días hábiles comprendiendo para su cómputo también los días sábados, en razón de que el período de vacaciones de estos trabajadores, es en definitiva, superior al contemplado por la ley.

Tercero: Que tal interpretación de la norma laboral es errónea y se aparta de su tenor literal, según el decir del apoderado de la recurrente; pero además, sostiene, también transgrede los derechos básicos que consagra el Código del Trabajo.

Cuarto: Que para un adecuado estudio del problema propuesto es del caso tener presente que las partes en el mes de septiembre de 1993, respecto de los feriados o vacaciones que acordaron en el contrato colectivo cuya vigencia fue desde los años 1993 a 1996, en su cláusula 12.4, dispone lo siguiente: "A los trabajadores que en virtud de la aplicación de ley N° 18.018 tengan derecho a 15 días de vacaciones, la Compañía les reconoce voluntariamente el derecho a 21 días hábiles de vacaciones". "Se imputarán a estos días

Como se sabe, el art. 5° del Código del Trabajo dispone que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Solo se admite, como señala la misma norma, que los contratos individuales o colectivos del trabajo se modifiquen en virtud del mutuo acuerdo de las partes, en las materias en que estas hayan podido convenir libremente.

Por otra parte, el artículo 69 del Código del Trabajo establece, a partir de la modificación introducida por la Ley N° 19.250 —que comenzó a regir el 1 de noviembre de 1993—, que para efectos de computar los 15 días del feriado anual básico, el sábado debe reputarse inhábil.

Ahora bien, si en virtud de un contrato colectivo se establece un feriado anual por una cantidad de días superior al mínimo legal, ¿puede decirse que hay lesión de derechos laborales irrenunciables por el hecho de acordarse que el sábado es hábil?

FINALIDAD DEL FERIADO ANUAL

Indudablemente, las fuerzas físicas e intelectuales del trabajador sufren desgaste luego de prestar servicios por un período de un año o más. Por ello, los feriados anuales tienen la finalidad de garantizar un lapso de descanso que el legislador considera esencial para la salud y bienestar de los trabajadores. Así lo han establecido las siguientes sentencias:

"El beneficio del feriado que los empleadores deben otorgar a sus trabajadores dependientes en forma anual, tiene por objeto que estos recuperen el desgaste físico o intelectual que han perdido después de un año de trabajo efectivo" (Ex. Corte del Trabajo de Santiago, 22 de mayo de 1979, "Garay con Barraca de Fierro Sack"; citado en: Mario Urzúa Urrutia, "El feriado anual", Manual de Consultas Laborales y Previsionales, año X, N° 114, noviembre 1994, pág. 7).

todos los aumentos de días de feriado adicional que se otorguen por ley y los aumentos de días totales de vacaciones que se produzcan como consecuencia de la aplicación de nuevos métodos de cálculo y uso del Feriado Legal, impuestos por la ley”.

Quinto: Que las mismas partes el año 1996 celebran un nuevo pacto colectivo, con vigencia desde dicho año hasta el 2001, estipulando en su anexo 1, denominado detalle sueldos y otros beneficios, en su artículo 6° referido a la asignación de vacaciones lo siguiente: “Las partes acuerdan que el feriado base y el adicional, y sus sistemas de cálculo serán los mismos existentes bajo la vigencia del Contrato Colectivo anterior a este”.

Sexto: Que en noviembre del año 1993 se dictó la ley N° 19.250, que consagró como día inhábil los sábados para el cómputo del feriado anual, norma que después fue incorporada como artículo 69 en el actual Código del Trabajo.

Séptimo: Que como se puede advertir, las partes con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal, que estima transgredida el recurrente –artículo 69 del Código del Ramo–, al convenir un plazo de feriado superior al legal de 21 días en vez de 15, habfan precavido que en los 21 días de vacaciones se imputarán todos los aumentos de días de feriados adicionales que otor-

guen las leyes y los aumentos de días totales de vacaciones que se produzcan como consecuencia de la aplicación de nuevos métodos de cálculo y uso del feriado legal, impuestos por ley, como lo constituye la situación que los días sábados pasaron a ser inhábiles cualquiera que sea la jornada semanal de labores que ejecuten los trabajadores, a contar de la entrada en vigencia de la ley N° 19.250.

Octavo: Que en razón de lo antes dicho, se advierte que el feriado anual a que tienen derecho los trabajadores en virtud del contrato colectivo, a quienes representa el sindicato demandante, gozan de un feriado anual superior al legal dispuesto en el artículo 69 del Estatuto Laboral. Así, no puede sostenerse la transgresión a los derechos de los trabajadores consagrados en el artículo 5° del mismo Texto Legal.

Noveno: Que, en consecuencia, la tesis sostenida por los falladores, en el fundamento noveno del fallo de primer grado, reproducido por el de segunda, es la correcta; así, los jueces del fondo no han incurrido en las infracciones de ley denunciadas y que motivan la petición de nulidad de la sentencia, pues han dado una correcta aplicación de las normas cuestionadas, como se advierte en el fundamento anterior.

Décimo: Que en las condiciones señaladas el recurso de que se trata deberá ser desestimado.

“La ley prohíbe el pago del feriado a condición de que el trabajador no haga uso de él, sino que continúe prestando servicios, hecho que además es total y absolutamente nocivo para la salud y es justamente la base en que se apoya el legislador para reconocer el descanso que deben tener todas las personas que laboren un año en una profesión u oficio determinado” (Corte de Apelaciones de Santiago, 20 de abril de 1983, “Leal con Panificadora Santiago”; id. cita anterior).

ALCANCE DE LA MODIFICACION LEGAL SOBRE COMPUTO DEL FERIADO

La Ley N° 19.250 estableció que, para efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil. Dicha norma, según consta en su historia fidedigna (Comisión de Trabajo del Senado, informe de 20 de octubre de 1992, Boletín 360-13), tuvo la finalidad de uniformar el régimen de feriado para trabajadores cuya jornada semanal de trabajo estaba distribuida en 5 y 6 días respectivamente (21 días corridos como regla general). De esta manera, se permitió que quienes tenían una jornada laboral de seis días también gozaran de tres semanas calendario de vacaciones.

La norma vigente con anterioridad a la modificación legal –art. 67 del Código del Trabajo–, establecía: “En las empresas que tengan distribuida la jornada ordinaria de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para efectos del feriado”. Tal sistema creaba disparidades entre los trabajadores que tenían una distinta distribución de su jornada semanal.

Entonces, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.250, los 15 días hábiles de feriado básico legal se computaban incluyendo el sábado. A partir de la mencionada ley, esos mismos 15 días hábiles de feriado básico legal se computan de lunes a viernes, con lo cual se alcanza un total de 21 días corridos.

Y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 764, 765 y 767 del Código de Procedimiento Civil, se declara que se rechaza el recurso de casación en el fondo interpuesto en lo principal de fojas 157, en contra de la sentencia de fecha dos de junio del año en curso, escrita a foja 156.

Regístrese y devuélvase con sus agregados.
N° 2.566-00.

Pronunciada por los ministros señores Mario Garrido M. y Marcos Libedinsky T. y el fiscal señor Enrique Paillas P. y los abogados integrantes señores Alvaro Rencoret S. y Franklin Geldres A.

Lo anterior permite concluir que el art. 69 del Código del Trabajo, al establecer el sistema de cómputo del feriado, se refirió a una cuestión accesorias –conseguir la uniformidad entre trabajadores con distinta distribución semanal de la jornada– y no al aspecto fundamental del feriado, que es garantizar la recuperación física y psíquica del trabajador, valor indudablemente protegido por normas de orden público.

La Dirección del Trabajo, al menos en un comienzo, aceptó que la autonomía de la voluntad confiriera al día sábado el carácter de hábil. Así, en el Dictamen N° 2126 / 010, de 13 de enero de 1994, la referida Dirección sostuvo: “La norma contenida en el actual artículo 67 del Código del Trabajo (hoy, artículo 69), conforme a la cual el día sábado constituye un día inhábil para efectos del feriado anual, solo es aplicable a aquellos feriados cuyo período de duración emana de la ley y no de aquellos que son de nivel igual o superior en virtud de contrato individual o colectivo”.

Sin embargo, tras no mucho andar de la nueva norma, la Dirección del Trabajo cambió su doctrina, como da cuenta el Dictamen N° 5935/260, de 28 de octubre de 1996: “a contar del 1° de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado actualmente contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para efectos de determinar su duración”.

ORDEN PUBLICO Y AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

Planteadas así las cosas, debemos analizar nuevamente la cuestión central del presente trabajo, esto es, si a la luz de lo dispuesto en el art. 5 del Código del Trabajo, pueden modificarse convencionalmente las normas relativas al cómputo del feriado anual.

Responder la interrogante planteada requiere precisar el concepto de orden público y su proyección en el orden laboral. Luego, se estará en condiciones de esclarecer si el art. 69 del Código del Trabajo es o no una disposición de orden público. Entre nosotros es ya clásica la noción dada por *Claro Solar*, quien define el orden público como “*el arreglo de las instituciones indispensables a la existencia y funcionamiento del Estado y que miran a la Constitución, a la organización y al movimiento del cuerpo social, así como las reglas que fijan el estado y la capacidad de las personas. En este sentido orden público es sinónimo de orden social*” (“Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado, Editorial Jurídica de Chile, 1979, Volumen V, De las obligaciones, pág. 285).

En el orden jurisprudencial, gran difusión ha tenido la interpretación de orden público, en el sentido que este “es la organización considerada como necesaria para el buen funcionamiento de la sociedad” (Gaceta, 1946, segundo semestre, N° 70, pág. 391).

El panorama recién descrito no es distinto en la doctrina extranjera. A modo de ejemplo, *Díez-Picazo* define el orden público, simplemente, como “*las reglas centrales y básicas de organización de la comunidad*” (“Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial, Editorial Civitas, 1993, cuarta edición, Tomo I, pág. 242).

A las definiciones citadas podría objetarse la falta de precisión. Asimismo, tampoco es fácil encontrar precisión cuando se proyecta la noción de orden público al derecho laboral. Autores como *León Steffens* se limitan a señalar que “*Hoy en día todos los derechos que confiere el Código del Trabajo son irrenunciables y el legislador lo ha dicho expresamente*

(art. 665 del Código del ramo), pues, tal renuncia no sería solo atentatoria del interés privado, sino del orden y la paz social; es decir, del orden público” (“La voluntad y la capacidad en los actos jurídicos”, Editorial Jurídica de Chile, tercera edición, 1979, pág. 61).

Como se desprende de las definiciones apuntadas, en especial la última, restringen el orden público a la idea de prohibición, restricción, de ámbito intangible para la autonomía de la voluntad. Quizás en épocas pasadas dicha noción se justificó plenamente en el ámbito del derecho laboral, cuando las prerrogativas que la ley concedía a los empleados y obreros eran realmente mínimas; en tal esquema, se explica que la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores haya sido elevada a la categoría de dogma. En este sentido, es útil citar la descripción de *Walker Linares* sobre las difíciles condiciones que en décadas pasadas imperaban para ciertos trabajadores: “El trabajo de los obreros agrícolas se regirá por las normas generales de los contratos de obreros, en lo que no sean incompatibles con las labores agrícolas; por tanto, hay que pagarles en dinero y no en artículos alimenticios, o aun en vino como acontece en algunos fundos; ...” (“Nociones Elementales de Derecho del Trabajo”, Editorial Nascimento, quinta edición, 1957, pág. 245).

Sin embargo, el paso de las décadas ha producido notables mutaciones en la legislación laboral. En primer término, han aparecido en la ley nuevas prerrogativas mínimas para los trabajadores y asimismo se han mejorado las ya existentes. En segundo lugar, el legislador ha regulado cada vez aspectos más específicos de la relación laboral. Por ejemplo, en materia de feriado y descansos, ya no solamente se regula el tiempo mínimo durante el cual no puede trabajarse, se ordena además la forma de computar dichos tiempos, etc. Finalmente, ha reconocido un mayor margen de actuación a la autonomía de la voluntad, como ocurre, por ejemplo, en materia de indemnización por años de servicio (art. 163 Código del Trabajo).

El nuevo estado de cosas ha dejado en la obsolescencia el concepto tradicional de orden público, concepto que como se señaló más arriba, implica que prácticamente cualquier norma, por el hecho de ser laboral, resulte intocable para la voluntad de las partes.

Sin embargo, en otros ámbitos el panorama doctrinal es distinto. Por ejemplo, en relación al orden público económico son destacables los esfuerzos realizados por diversos autores, para precisar el concepto, contenido y alcance del mismo. *Fernandois* ha efectuado una muy buena síntesis y proposición de nuevas ideas en torno a tales cuestiones (“El orden público económico bajo la Constitución de 1980”, en: *Ius Publicum*, N° 4, 2000, pág. 63 y ss.). Acudimos a la doctrina en materia de orden público económico, pues no deja de existir cierto parentesco con el tema que aquí nos ocupa. En efecto, dentro del orden público económico se incluyen las medidas destinadas a corregir la desigualdad económica que naturalmente se produce entre ciertos contratantes, como son las normas de protección de los derechos de los consumidores.

Fernandois, en relación al concepto jurisprudencial de orden público económico, señala: “Como hemos comprobado, las Cortes han venido trabajando con un concepto meramente formal, incompleto y que aparece a menudo desvinculado del ordenamiento jurídico en el que hoy debe ser armónicamente integrado” (op. cit., pág. 66).

CONCLUSIONES

En base a lo anterior, podemos afirmar en todo aquello que no menoscabe el tiempo mínimo de feriado legal (tres semanas calendario) rige plenamente la autonomía de la voluntad. Así, las partes tienen absoluta libertad para estipular feriados mayores incluso computando su extensión en días corridos, con la única y exclusiva limitación de respetar siempre el mínimo legal.

En primer término, porque al orden público laboral le interesa proteger solamente los derechos mínimos del trabajador, entregando a la libre voluntad de las partes todo lo que exceda tales derechos básicos. La noción de orden público, tanto en el ámbito laboral como en cualquier otra materia, no puede ser tan rígida y superficial como para hacer inmutable la

forma –carácter hábil o inhábil del sábado– en desmedro de la esencia del derecho al feriado anual –tiempo efectivo de descanso–.

En segundo término, porque el art. 69 del Código del Trabajo estableció que el día sábado es inhábil con la sola finalidad de conceder un feriado anual de duración uniforme para todos los trabajadores, independiente a la distribución de su jornada semanal. Así consta de la propia historia fidedigna de esa norma. En consecuencia, modificar convencionalmente el sistema de cómputo de dicho feriado, si en definitiva ello permite que el trabajador goce de un período de descanso superior al legal, en ningún caso importa una lesión a derechos irrenunciables.

El artículo 5 del Código del Trabajo, junto con consagrar la irrenunciabilidad de los derechos laborales establece la posibilidad, en virtud de la autonomía de la voluntad, de modificar por mutuo consentimiento los contratos individuales o colectivos, en aquellas materias en que las partes hayan podido *convenir libremente*. Así por ejemplo, podría perfectamente pactarse que un trabajador tendrá derecho a una indemnización por años de servicio mayor a la que correspondería según la ley (art. 163 Código del Trabajo).

Creemos que lo anterior tiene mayor fuerza aun cuando la contraparte del empleador es una organización sindical, como ocurrió en el caso que nos ocupa. Como señalan *Thayer y Novoa*, “*Cuando el trabajador actúa asociado en sindicatos, debiera tal vez presumirse una plena independencia para convenir colectivamente lo que estima más adecuado en cuanto a condiciones de vida y trabajo*” (“Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Jurídica de Chile, 1998, tercera edición, Tomo II, pág. 26).

Estimamos entonces que la sentencia transcrita sienta la correcta doctrina. Si bien la Corte no entró en consideraciones sobre el orden público, seguramente percibió los inconvenientes de entenderlo como un concepto meramente formal. Sin duda es un contrasentido desaprobado, invocando el orden público laboral, un sistema de cómputo de feriado que en definitiva beneficiaba a los mismos trabajadores. Dicha opción, en la práctica, haría que el empleador estuviera más inclinado a conceder solamente el feriado anual mínimo que a aumentarlo en beneficio de sus operarios.

Hasta donde sabemos, la sentencia en estudio es la primera en que la Corte Suprema se pronuncia sobre el tema. Antes de este fallo solo conocíamos una sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Valparaíso, confirmada por la Corte de Apelaciones de dicha ciudad (autos sobre reclamación de multa administrativa, Rol N° 5312-96, “Empresa Nacional de Minería con Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar”). En tal caso, se imputaba a la empleadora una infracción al art. 69 del Código del Trabajo, por computar los días sábados como hábiles, aun cuando aquella otorgaba a los trabajadores, en virtud de contratos colectivos, un feriado de cuatro semanas completas de descanso. El tribunal zanjó la disputa estableciendo: “UNDECIMO: Que por lo anterior, la demandante no ha infringido el art. 69 del Código del Trabajo, ya que esta disposición se refiere al feriado legal, es decir, al mínimo descanso que debe otorgarse al trabajador y, por tanto, lo pactado por sobre ese mínimo queda entregado a la libre voluntad de las partes”.

La sentencia aquí comentada, aunque puntualmente se pronuncia sobre una cuestión de cómputo de feriado, tiene proyecciones mucho más amplias, al establecer el correcto alcance de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos del trabajador. Por ello, podría resultar muy útil tenerla en cuenta, para el correcto análisis de diversas otras cuestiones en el ámbito laboral.