

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 000764(31)/98

ORD. Nº 0477 / 031 /

MAT.: 1) La estipulación contenida en la cláusula Nº 8 de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Servicios de Alimentación Nacionales SAN S.A. y su personal de manipuladoras de alimentos, conforme a la cual la respectiva relación laboral se entiende suspendida durante los períodos de vacaciones de invierno y fiestas patrias, no se ajusta a derecho y de consiguiente no procede descuento alguno de remuneraciones fundado en dicha cláusula.
2) No resulta procedente emitir un pronunciamiento genérico y a priori sobre la legalidad de la citada cláusula en relación con las otras causas de suspensión de la relación laboral que en ella se prevé, siendo necesario para ello resolver, en su oportunidad, cada caso particular.

ANT.: Ord. Nº 18, de la Dirección Regional del Trabajo de Atacama, de fecha 07.01.98.

SANTIAGO, 25 ENE 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO
ATACAMA/

Mediante presentación citada en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la legalidad de la cláusula Nº 8, convenida en los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa de Servicios de Alimentación Nacionales SAN S.A. y el personal de manipuladoras de alimentos.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

La norma convencional por la cual se consulta, establece:

"Es expreso acuerdo de las partes que, en atención a la naturaleza de los servicios, la obligación de la trabajadora de prestar los servicios personales convenidos en este contrato y la obligación correlativa del empleador de pagar la remuneración estipulada por dichos servicios, se suspenderán durante las vacaciones de invierno y de Fiestas Patrias; los períodos de inactividad que correspondan según el calendario del Jardín Infantil en la cual la trabajadora se desempeñe, o que determine la dirección del establecimiento u otra autoridad; o que deriven de catástrofe, cortes o falta de suministro de energía eléctrica o agua potable, reparación del local del Jardín Infantil, cesión del local del establecimiento para votación, censo u otros actos, o de cualquier otro hecho constitutivo de fuerza mayor que interrumpa la actividad del Jardín Infantil en que presta sus servicios la trabajadora. No obstante, en los mencionados períodos, la empresa otorgará a la trabajadora un anticipo a cuenta de futuras remuneraciones, cuyo monto será equivalente al producto de multiplicar el sueldo diario de la trabajadora por el número de días en que, por alguno de los conceptos ya indicados se encuentren suspendidos los referidos efectos del contrato. Para determinar el sueldo diario, el sueldo mensual se dividirá por treinta (30).

"Los anticipos que reciba la trabajadora, se deducirán, a la terminación de contrato, de la indemnización de feriado proporcional a que ella tenga derecho, y el exceso, de la gratificación legal que pudiere corresponderle, entendiéndose que el remanente, si lo hubiere, tendrá el carácter de gratificación garantizada.

"En el evento que alguna liquidación mensual de remuneraciones anterior al período de suspensión del contrato de trabajo, comprenda uno a más días de dicho período, la remuneración correspondiente a tales días se descontará de la próxima liquidación mensual de remuneraciones. No obstante, si el contrato de trabajo terminara y, como consecuencia de ello, no fuere posible efectuar el descuento de acuerdo a lo estipulado precedentemente, la remuneración de los días del período de suspensión se considerarán también anticipo, y se deducirán de conformidad a lo pactado en el párrafo precedente

"La trabajadora faculta expresamente a su empleador para efectuar los respectivos descuentos y deducciones".

De la estipulación contractual precedentemente transcrita se desprende que las partes pactaron anticipadamente una suspensión de la relación laboral, acordando que la trabajadora no estaría obligada a prestar servicios en las situaciones y eventualidades a que alude y el empleador, a su vez, liberado de la obligación de remunerar durante tales períodos.

Ahora bien, con el objeto de emitir un pronunciamiento acerca de la legalidad de dicho pacto se hace necesario diferenciar y analizar separadamente las causales

generadoras de la suspensión acordada por las partes, esto es, las derivadas de la interrupción de actividades del establecimiento con motivo de las vacaciones de invierno y Fiestas Patrias y aquellas que puedan producirse a causa de las eventualidades o acontecimientos que en la señalada cláusula se mencionan.

1) En relación a la primera, es necesario señalar en forma previa que la suspensión de la relación laboral no tiene un tratamiento sistemático en nuestro ordenamiento jurídico, sino que ella fluye del contenido general de la legislación y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales que la han tratado, conforme a los cuales cabe distinguir, según sea la fuente que la origina, entre suspensión legal y convencional.

Entre los casos de suspensión legal pueden citarse el descanso maternal, la licencia médica, el descanso anual, etc. y entre los de suspensión convencional, los permisos otorgados por el empleador, sean con o sin derecho a goce de remuneraciones.

Esta figura jurídica de la suspensión ha sido conceptualizada por la doctrina nacional como *"la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o de pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato, subsistiendo el vínculo contractual"*. (W. Thayer y P. Novoa, Manual de Derecho del Trabajo, 3ª edición, Editorial Jurídica).

Precisado entonces que las partes se encuentran facultadas para convenir la suspensión de la relación laboral, cabe pronunciarse en este punto sobre la procedencia de tal suspensión durante los periodos de vacaciones de que se trata.

Al respecto es necesario puntualizar en primer término que del análisis de las causales de suspensión antes señaladas es posible advertir una forma de traspaso del riesgo de la empresa, en la proporción correspondiente, desde el empleador a la trabajadora, situación ésta que no se aviene con una de las características esenciales de la relación laboral, cual es, la ajenidad.

En efecto, las dependientes a que se refiere la presente consulta realizan su trabajo por "cuenta ajena" lo que se traduce en que ellas son simplemente una de las partes del contrato de trabajo que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, correspondiendo al empleador pagar las respectivas remuneraciones y asumir todas aquellas obligaciones que se derivan de la gestión o administración de la empresa, como también, las de adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellas les corresponde desarrollar, recayendo únicamente sobre él, el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable, desfavorable o adverso de su gestión.

Ahora bien, en la especie, en opinión de este Servicio, el acuerdo relativo a la suspensión de la relación laboral durante los periodos de cierre del jardín infantil de que se trata a causa de las vacaciones de invierno y fiestas patrias, contraviene el principio de ajenidad antes esbozado toda vez que implica liberar al empleador de su obligación de remunerar por circunstancias intrínsecamente vinculadas con la actividad propia de la entidad empleadora y a la naturaleza de los servicios convenidos y traspasar a los trabajadores un factor de riesgo de la empresa que, como tal, le corresponde asumir en su integridad.

Por otra parte, es necesario señalar que esta peculiar forma de suspensión del contrato de trabajo, acordada por las partes en los términos señalados, no responde a los criterios doctrinarios y jurisprudenciales existentes sobre la materia, los cuales excluyen, aquellas que no tengan un motivo que las justifique (justa causa) y en los que ésta no sea de carácter momentáneo, exigiendo en todo caso, que la causa invocada, en especial, cuando se trate de una suspensión por causa atendible al empleador, sea imprevisible, (Américo Pla, Los Principios del Derecho del Trabajo, pág. 176). Ello, evidentemente no ocurre en la especie.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, preciso resulta concluir que la cláusula por la cual se consulta, no se ajusta a derecho en cuanto a través de ella se conviene la suspensión de la relación laboral existente entre la empresa Servicios de Alimentación Nacionales SAN S.A. y el personal de manipuladoras de alimentos, durante los periodos de vacaciones de invierno y Fiestas Patrias del establecimiento en que los mismos se desempeñan y, por ende, no procede descuento alguno de remuneraciones fundado en la referida estipulación.

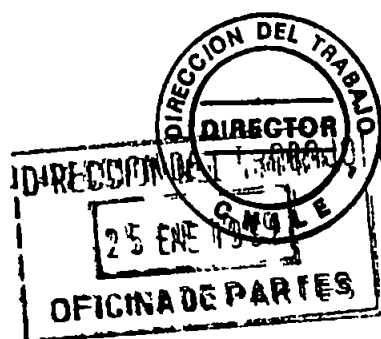
2) En lo que respecta a los restantes causales generadoras de la suspensión de la relación laboral que se establecen en la norma convencional que nos ocupa, cabe manifestar a Ud. que atendida la eventualidad de las mismas y la variedad de situaciones que ellas involucran no resulta procedente emitir un pronunciamiento genérico y a priori sobre la materia, siendo necesario resolver, en su oportunidad, cada caso particular, en base a los antecedentes que se proporcionen al efecto.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones de hecho y de derecho antes expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) La estipulación contenida en la cláusula Nº 8 de los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Servicios de Alimentación Nacionales SAN S.A. y su personal de manipuladoras de alimentos, conforme a la cual la respectiva relación laboral se entiende suspendida durante los periodos de vacaciones de invierno y fiestas patrias, no se ajusta a derecho y de consiguiente no procede descuento alguno de remuneraciones a causa de dicha cláusula.

2) No resulta procedente emitir un pronunciamiento genérico y a priori sobre la legalidad de la citada cláusula en relación con las otras causales de suspensión de la relación laboral que en ella se prevé, siendo necesario para ello, resolver, en su oportunidad, cada caso particular.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

su

SMS/sda

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