



# DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL DICTAMEN



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

**ORD.:** N°6255/150/

**MAT.:** Establecimientos de educación parvularia; Período de receso o suspensión de actividades de la Ley N°20.994; Naturaleza jurídica; Instrumento colectivo; Permiso de invierno; Imputabilidad del beneficio convencional al legal;

**RDIC.:** Informa sobre el sentido y alcance de la Ley N°20.994 que “Regula Beneficio que Indica, para Trabajadores de Establecimientos de Educación Parvularia Administrados en Convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles”, y atiende presentaciones que indica.

**ANT.:** 1) Pase N°1544, de 15.12.2017, de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.

2) Presentación, de 07.12.2017, de la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo.

3) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de 06.11.2017.

4) Correo electrónico, de 02.10.2017, del Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Empresas de Beneficencia de Chile.

5) Carta respuesta, de 15.09.2017, de la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo.

6) Ord. N°4230, 4231, 4232, 4233, 4234, 4235, de 08.09.2017, del Jefe del Departamento Jurídico.

7) Ord. N°4025, de 31.08.2017, del Jefe del Departamento Jurídico.

8) Correo electrónico, de 23.08.2017, de abogado del Departamento Jurídico.

9) Correo electrónico, de 16.08.2017, de abogado del Departamento Jurídico.

10) Presentación, de 29.06.2017, de la Federación Nacional de Trabajadores de Empresas de Beneficencia de Chile.

11) Presentación, de 22.06.2017, de la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo.

**FUENTES:** Artículo único Ley N°20.994; Artículos 66°, 67°, 195°, 420° Letra a), 505° del Código del Trabajo; Artículos 1° letra b) y 5° del D.F.L. N°2, de 1967 Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo; Decreto N°1574, de 1971; Artículo 20° del Código Civil.

**CONCORDANCIAS:** Ord. N°144/07, de 11.01.2007; N°1638/032, de 02.05.2007; y Ord. N°5781/133 de 21.12.2005.

**SANTIAGO, 28.12.2017**

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SR. DONOVAN RIVEROS PINO**

**REPRESENTANTE LEGAL FUNDACIÓN DE BENEFICENCIA HOGAR DE CRISTO**

**CALLE HOGAR DE CRISTO N°3812 ESTACIÓN CENTRAL**

**SR. ALBERTO ARAYA COLLAO**

**PRESIDENTE**

**FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE BENEFICENCIA DE CHILE**

Mediante presentación singularizada en el Ant. 11), la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, solicitó un pronunciamiento jurídico a este Servicio, relacionado a determinar el alcance del beneficio contenido en el artículo único de la ley N°20.994, que “Regula beneficio que indica, para trabajadores de establecimientos de educación parvularia administrados en convenio con la junta nacional de jardines infantiles”, en virtud de catorce contratos colectivos de trabajo vigentes, suscritos entre aquella y diversas organizaciones sindicales identificadas en la misma presentación, al tenor de las cláusulas de aquellos denominadas “vacaciones de invierno o descanso de invierno” e “imputabilidad”, contenidas en aquellos.

A su vez, a través de presentación contenida en el Ant. 10), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a determinar si procede o no imputar el beneficio denominado en términos generales “vacaciones de invierno”, pactado en contrato colectivo suscrito por las partes, Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Beneficencia – Chile, en representación del “Sindicato Empresa Trabajadores Hogar de Cristo Copiapó, Sindicato Empresa del Hogar de Cristo Sede Tarapacá, Sindicato Trabajadores Hogar de Cristo Cuarta Región, Sindicato Trabajadores Hogar de Cristo

**Página | 1**

**DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL SUTE CHILE**

**FONO CONTACTO +56 9 99013776**

**NUEVA AMUNÁTEGUI 1405 OFICINA 602 - SANTIAGO CENTRO**

**sutechile.contacto@gmail.com**

**VÍCTOR F. MARDONES S. - ABOGADO**

**FONO CONTACTO +56 9 84391574**

**victormardones@gmail.com**



Provincia Ñuble, Sindicato de Trabajadores Hogar de Cristo Sede Aysén; y Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, cuya vigencia se extiende entre los años 2016 y 2020; al tenor del beneficio contenido en la ley referida precedentemente.

Por su parte, en virtud de los principios de contradictoriedad, igualdad e imparcialidad, se otorgó, a través del documento del Ant. 7), traslado a la Fundación indicada y, a través de los Ordinarios del Ant. 6), a los sindicatos identificados en la presentación referida.

A su turno, contestando dicho traslado la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, manifestó, en primer lugar, que en el contexto de los contratos colectivos suscritos entre aquella y los sindicatos que componen la Federación Norte, se estableció “por acuerdo de las partes el beneficio de vacaciones de invierno o descanso de invierno”.

Agrega, que en estos contratos colectivos se establece una cláusula de imputabilidad, la que según explica “tiene por finalidad evitar la duplicidad en el pago de beneficios que emanen de un origen diverso al contrato colectivo, específicamente beneficios que emanen de una ley, es decir, si la ley establece un beneficio que ya se encuentra otorgado en el contrato colectivo, este beneficio legal se imputará al ya establecido en el contrato colectivo”.

De esta manera, expresa que con la publicación de la Ley N°20.994, se estableció un beneficio –para los trabajadores de jardines infantiles financiados vía transferencia de fondos por la Junta Nacional de Jardines Infantiles-, de receso o suspensión de actividades en el mes de julio de 2017.

Precisa que, “en este contexto nuestra Fundación ha indicado a los sindicatos respectivos que este beneficio legal corresponde a vacaciones de invierno ya otorgadas por contrato colectivo, en consecuencia, dada la existencia de cláusula de imputabilidad y/o duplicidad de pago, dicho beneficio será imputado al ya existente en el contrato colectivo”, proporcionando en el caso de instrumentos colectivos “que cuenten con menos días de los señalados en la ley –como beneficio de vacaciones de invierno- los días faltantes hasta completar el total de días que la Ley 20.994 señala”.

Enseguida, la Fundación solicita se rechace la solicitud presentada por la Federación Norte, en virtud de existir una solicitud de pronunciamiento jurídico pendiente efectuada por aquellos, ante este Servicio.

Finalmente, en subsidio de lo anterior, Fundación Hogar de Cristo, evacua el traslado conferido y aporta antecedentes que, en definitiva, analizan las cláusulas contractuales contenidas en los contratos colectivos celebrados con miembros de la Federación Norte, y específicamente la referida a “vacaciones de invierno” y la denominada “imputabilidad y/o duplicidad de pago”, señalando que “la intención clara y manifiesta de las partes (es) que por ningún motivo exista duplicidad de beneficios respecto de los establecidos en el contrato colectivo y otros beneficios que se dispongan por ley”.

Luego, puntualiza que la Fundación “estima que procede imputar dicho descanso (ley 20.994) a los descansos de invierno, permisos de invierno o vacaciones de invierno comprendido en cada contrato colectivo, toda vez que el acuerdo alcanzado entre la Fundación y los respectivos sindicatos incorpora la cláusula de imputabilidad”, en virtud de la que la clara intención de las partes es que “por ningún motivo exista duplicidad de pago de beneficios, aumentos, incrementos o mejoramientos, entre los señalados en el contrato y los que se disponga por ley u otra disposición obligatoria ... y que se imputará a los ordenados por ley”.



Finalmente, la parte empleadora analiza la historia de la Ley N°20.994, concluyendo que “aparece de manifiesto que la señalada ley tiene por finalidad otorgar un descanso o vacaciones tanto en época de verano como en invierno, es decir, el legislador siempre tuvo a la vista considerar el receso o suspensión de actividades como vacaciones para los trabajadores, sean estos en verano o bien en invierno”.

Por último, la Fundación solicitó que este Servicio resolviera “que el contrato colectivo vigente, que especifica el beneficio de descanso de invierno o vacaciones de invierno en conjunto con la cláusula de imputabilidad y duplicidad de pago incorporada en ellos permiten a la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo imputar el receso o suspensión de actividades de los trabajadores que se desempeñan en Jardines Infantiles pertenecientes a la Fundación (financiados mediante transferencia de fondos JUNJI) establecidos en la ley 20.994, se ajusta a derecho y la normativa laboral vigente”.

Por su parte, a través del traslado evacuado por la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Beneficencia de Chile, -en representación del “Sindicato Empresa del Hogar de Cristo Sede Tarapacá, RSU 0101334, Sindicato de Trabajadores Tercera Región Copiapó, RSU 03010177, Sindicato de la Cuarta Región de Coquimbo, RSU 04010235, Sindicato Empresa de Beneficencia del Hogar de Cristo Provincial de Ñuble, RSU 08020280 y Sindicato de Establecimiento de Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo Región de Aysén, RSU 110101117”-, expuso su opinión sobre la materia consultada.

De esta manera, fundamenta su respuesta en diversos artículos del Código del Trabajo, citando en primer lugar, la disposición contenida en el artículo 303, ubicado en el Libro IV, Título I, denominado “De La Negociación Colectiva”, que dispone:

“Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas”.

Agrega, que “se ha solicitado al Departamento Jurídico se pronuncie por las diferencias de interpretación refiriéndose a los “descansos de invierno” que la Fundación otorga a los trabajadores permiso con goce de sueldo entre el 01 de junio hasta el 15 de septiembre de cada año, no siendo acumulables y cada Región o Sindicato velara según cláusulas específicas”.

Señala, que “la Fundación Hogar de Cristo en base a la ley N°20.994 y mediante resolución exenta N° 015/264, de 29.05.2017, estableció el receso de actividades en todos los Jardines de Traspaso de Fondos (VTF), con fechas específicas para cada región. Por lo que la Empresa Hogar de Cristo determina basarse en que los días de cierre dictado por la ley cumplen con los requisitos para no otorgar los descansos de invierno pactados en el Contrato Colectivo”.

Además, sostienen al tenor de los Artículos 320° y 321° del Código del Ramo, “que la Fundación Hogar de Cristo no está cumpliendo en el otorgamiento de los descansos de invierno a trabajadores del área social, específicamente Educación Inicial”.

Concluye, señalando que de acuerdo a lo indicado, considera que el beneficio pactado “es totalmente diferente a lo otorgado por la ley N°20.994”.

Al respecto, por necesidades del Servicio y atendida la publicación en el Diario Oficial de 27 de enero del año 2017, de la Ley N°20.994, denominada “Regula Beneficio que Indica, para Trabajadores de Establecimientos de Educación Parvularia Administrados en Convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles”, y atendidas las solicitudes de pronunciamiento jurídico presentadas por Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo y Federación Nacional de Trabajadores de Empresas de Beneficencia de Chile, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la nueva normativa contenida en el artículo único indicado en dicho cuerpo legal, para luego pronunciarse sobre la materia consultada.



En efecto, el artículo único del cuerpo legal citado precedentemente, prescribe:

“Los establecimientos de educación parvularia financiados mediante transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles tendrán un receso o suspensión de actividades regulares durante todo el mes de febrero de cada año, incluyendo las actividades de sus trabajadores y trabajadoras, quienes harán uso de su feriado legal durante dicho receso y, en lo que exceda a éste, gozarán de un permiso especial remunerado. Este receso también se hará efectivo durante una semana en el mes de julio de cada año, de acuerdo a la resolución que para dichos efectos deberá dictar la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Lo anterior, sin perjuicio que durante estos períodos de receso o suspensión de actividades regulares, se implementen en dichos establecimientos programas estivales o invernales específicos para atender al párvulo, según fuesen las necesidades de la comunidad, con personal contratado especialmente para dichos efectos, lo que será exclusivamente de cargo y costo de sus sostenedores.”.

A su turno, el Artículo 67º, Incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, dispone:

“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles”.

De la disposición legal precedentemente transcrita, fluye que todo trabajador que haya cumplido un año de servicios tiene derecho a gozar de un descanso anual básico equivalente a 15 días hábiles y de 20 días hábiles los dependientes que prestan servicios en las regiones duodécima y undécima y Provincia de Palena, con derecho a remuneración íntegra.

Ahora bien, señalado lo anterior la Ley N°20.994, respecto de su artículo único expresa que existirá un receso o suspensión de actividades regulares de los establecimientos de educación parvularia financiados mediante transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y de las actividades de sus trabajadores.

En dicho contexto, se hace necesario precisar el sentido y alcance de las expresiones utilizadas por el legislador que se relacionan al “receso o suspensión de actividades regulares” empleadas en la disposición, para determinar el significado de los conceptos consagrados en la norma.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación legal previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1º de su Artículo 20º, según el cual, “Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;”.

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, según el cual, la expresión “receso” es una “Pausa, descanso, interrupción”, y “suspensión” se encuentra definida como “acción y efecto de suspender”, precisada esta última acción como “Detener o diferir por algún tiempo una acción u obra”.

Conforme a lo expuesto en párrafos anteriores, es posible inferir que el legislador ha concebido un descanso o interrupción de las actividades regulares, de los establecimientos de educación parvularia financiados mediante transferencia de fondos de la JUNJI, y de las actividades de los trabajadores, durante el mes de febrero y una semana en el mes de julio de cada año.



Luego, señala la disposición citada que esta suspensión o receso de actividades de sus trabajadores se hará efectiva durante el mes de febrero de cada año, quienes harán uso de su feriado legal durante dicho período y que, en lo que exceda a éste, gozarán de un permiso especial remunerado.

Agrega, que este receso también se hará efectivo durante una semana en el mes de julio de cada año, de acuerdo a la resolución que para dichos efectos deberá dictar la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Precisado lo anterior, el artículo único de la Ley N°20.994, dispone que los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de educación parvularia indicados en aquella, y cuyo receso o suspensión de actividades regulares se establece durante todo el mes de febrero de cada año, harán uso de su feriado legal en dicho período.

De lo señalado se colige, en primer lugar, que dicha disposición no altera el régimen estatutario de aplicación general de estos trabajadores, esto es, el Código del Trabajo, así como tampoco modifica el número de días de feriado legal que les corresponde, al tenor del Artículo 67° señalado precedentemente.

Por otra parte, al tenor de lo señalado podemos concluir que por expresa disposición del legislador, el feriado legal de los trabajadores de establecimientos de educación parvularia financiados en la forma prevista en la norma por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, deberá hacerse efectivo durante el mes de febrero de cada año, y en lo que exceda de aquel, gozarán de un permiso especial remunerado.

En dicho contexto, se hace necesario pronunciarse sobre la naturaleza jurídica del receso o suspensión de actividades que estos trabajadores harán efectivo, durante una semana en el mes de julio de cada año.

Al respecto se debe indicar que según se desprende de la historia fidedigna de la ley, en virtud de lo manifestado en el Mensaje de S. E. la Presidenta de la República, de 18 de enero de 2017, Boletín N° 11.094-04, Sesión 82, Legislatura 364, el proyecto de ley que lo origina utiliza como antecedente el “Protocolo de Acuerdo que acompañó el despacho del proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2015”, a través del que el Ejecutivo “se comprometió a implementar un cronograma de ajustes tendiente a homologar gradualmente, durante el periodo 2015-2018, los niveles de remuneraciones y las condiciones, laborales, entre los trabajadores y trabajadoras de los establecimientos de educación parvularia administrados en convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) en relación con las funcionarias de esta última, en los casos en que ellas cumplan similares tareas y requisitos”.

Agrega, “En este contexto, y de manera complementaria, el presente proyecto avanza en el mejoramiento de las condiciones laborales del personal de establecimientos financiados mediante transferencia de fondos desde JUNJI. En particular, se busca que quienes se desempeñan en establecimientos financiados mediante transferencia de fondos, gocen de un descanso similar al de las funcionarias y funcionarios de JUNJI (regulado en el Artículo 41° del Decreto N°1574, de 1971, del Ministerio de Educación), en la medida que cumplan las mismas funciones”.

Por su parte, al tenor de la discusión general en sala, en el Primer Trámite Constitucional en el Senado, de 18 de enero de 2017, Sesión 82, Legislatura 364, el senador Coloma interviene señalando “la glosa pertinente –ley de presupuesto- establece: “El feriado legal que corresponda al personal que se desempeña directamente en los establecimientos de educación parvularia, a que se refiere la presente glosa, se hará efectivo durante los meses de febrero y julio.





El feriado legal es de quince días, señor Presidente.

En cambio, ¿qué dice el proyecto de ley? Señala algo distinto, y por eso soluciona el problema que se suscitó: "tendrán un receso o suspensión de actividades durante todo el mes de febrero de cada año, incluyendo las actividades de sus trabajadores y trabajadoras, quienes harán uso de su feriado legal durante dicho receso y en lo que exceda a este gozarán de un permiso especial remunerado."

Agrega, "Entonces, lo que se propone en esta iniciativa no tiene que ver con la glosa que se aprobó."

Luego, el Decreto N°1574, de 29.07.1971, que "Aprueba Reglamento de la Ley 17.301, que Crea La Junta Nacional De Jardines Infantiles", Artículo 41° dispone "Los jardines infantiles permanecerán abiertos, preferentemente 11 meses en el año. Sin embargo, la Junta Nacional podrá tomar medidas adecuadas para prolongar o acortar y/o establecer turnos de atención al párvulo, según fuesen las necesidades de la comunidad en la que preste el servicio".

De esta manera, podemos colegir que el legislador al disponer un nuevo receso que se hará efectivo durante una semana en el mes de julio de cada año, de acuerdo a la resolución que para dichos efectos deberá dictar la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en opinión del suscrito, y al tenor de lo señalado precedentemente, establece un derecho para los trabajadores que constituye un permiso especial remunerado, independiente del feriado legal establecido para aquellos dependientes, que sólo podrá hacerse efectivo en el mes de febrero de cada año.

A su vez, y como se ha indicado el número de días de feriado legal de estos trabajadores no aumenta, y en consecuencia, no se observa alterada la cantidad de días de feriado anual previsto por el legislador en el Artículo 67° del Código del Trabajo.

No obstante, los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de educación parvularia financiados en la forma dispuesta en la Ley N°20.994, deben necesariamente, por disposición del legislador, hacer uso de su feriado legal de quince días hábiles o de veinte días hábiles, según corresponda, durante el referido período de receso o suspensión de actividades regulares, en el mes de febrero, sin que proceda, por ende, su concesión en una época distinta a la de aquella.

Precisado lo anterior, a través de la Resolución Exenta N°264, de 29.05.2017, el Vicepresidente Ejecutivo (S) de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, resolvió "un receso conforme a la Ley N° 20.994 de todas las actividades y la asistencia de niños y niñas en los establecimientos financiados mediante transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, en todas las regiones del país, desde el día 10 de julio hasta el día 14 de julio del año 2017, ambos días inclusive".

De esta manera, en armonía con lo señalado, el acto administrativo individualizado reproduce lo indicado en el artículo analizado, utilizando el vocablo "receso" referido a las "actividades" y "asistencia" en el caso de los menores que concurren a dichos establecimientos, pero que no altera el feriado legal que corresponde a los trabajadores que laboran en las entidades financiadas mediante transferencia de fondos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

En el contexto normativo reseñado, procede pronunciarse específicamente sobre las solicitudes de dictámenes efectuadas.

Al respecto, los catorce contratos colectivos vigentes, entre Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, y diversas organizaciones sindicales, en virtud de los que versan el requerimiento presentado por la parte empleadora –cuyo detalle acompaña-, y que se individualizan a continuación, señalan:

"a.- Contrato colectivo Sede Antofagasta.



Cláusula vacaciones de invierno:

6.- Vacaciones de Invierno:

Los trabajadores tendrán derecho a hacer uso de 5 días de vacaciones de invierno durante el período Junio – Agosto de cada año, a excepción de los trabajadores, a excepción de los trabajadores que forman parte de Educación Inicial, quienes deberán hacer coincidir este beneficio según indicaciones de Organismo Gubernamental. (JUNJI).

Este beneficio deberá ejercerse por el trabajador dentro de cada año calendario siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

1. No es un beneficio acumulable, por tanto el trabajador deberá hacer uso efectivo durante el año en curso en los meses ya indicados.
2. A este beneficio podrán acceder trabajadores con contrato indefinido o trabajadores contratados por obra que tenga una antigüedad igual o mayor a seis meses y en estos últimos casos los días serán proporcionales 3 días.
3. Los trabajadores con jornadas parciales, trabajadores de fines de semana y/o festivos no tienen acceso a este beneficio.
4. Estas vacaciones deben ser acordadas previamente con la jefatura de unidad para resguardar el buen funcionamiento del programa, no pudiendo acceder más del 50% del equipo en la misma fecha.

Cláusula Imputabilidad:

27.- Imputabilidad:

Las partes dejan expreso testimonio que es su acuerdo e intención que, por ningún motivo, exista duplicidad de pago de beneficios, aumentos, incrementos o mejoramiento, entre los aquí estipulados y los que se dispongan por ley u otra disposición obligatoria y que, en todo caso, los reajustes, aumentos y prestaciones pactadas en este contrato colectivo, se imputarán a los ordenados por ley u otra disposición obligatoria, si estos últimos llegaren a ser aplicables a la Fundación y a los trabajadores que son parte de este contrato colectivo”.

A su turno, en el caso del contrato colectivo suscrito con el sindicato de Iquique, se debe tener presente que contiene una cláusula denominada “descanso de invierno” y otra nombrada “imputabilidad”.

En este caso se otorgan “4 días al año a cada trabajador, con goce de remuneración”, debiendo concretarse, por expresa disposición del acuerdo, “en el período que va desde el 1 de junio al 15 de septiembre de cada año”, debiendo presentar esta solicitud “con a lo menos 30 días de anticipación y con acuerdo del jefe directo”.

En cuanto a la regla de imputabilidad, reproduce exactamente el contenido de la indicada precedentemente.

Por su parte, el instrumento colectivo del sindicato de Copiapó establece un “permiso de invierno” que se otorga por 5 días al año con goce de remuneraciones “a todos los trabajadores de trato directo de la sede, y 3 días al año con goce de sueldo al resto de los trabajadores”.

A su vez la cláusula determina que trabajadores deben entenderse de trato directo y a quienes excluye de tal denominación.

Agrega, como requisitos para tener derecho a este beneficio, la antigüedad y el acuerdo que debe existir con la jefatura, señalando expresamente “que este beneficio no se rige por las normas del Código del Trabajo que regulan el feriado legal, sino que se rige por las normas que han acordado las partes en el proceso de negociación colectiva”.



Por otra parte, dicho beneficio se otorgará entre el 1° de junio y el 15 de septiembre, y agrega que “deberá ser programado anualmente de manera que su goce no perjudique el normal funcionamiento de la unidad”.

En relación a la cláusula de imputabilidad, repite el mismo texto señalado anteriormente.

En tanto, el contrato colectivo de La Serena, solo modifica el número de días de “permiso de invierno” a 3 años, manteniéndose similar al instrumento colectivo del sindicato de Copiapó.

Por su parte, el contrato colectivo del sindicato de Aysén, se refiere en análogos términos al beneficio de “vacaciones de invierno”, otorgando “5 días hábiles con goce de remuneraciones”, con idéntico texto en el caso de la cláusula de imputabilidad.

En el caso del contrato colectivo del sindicato de trabajadores de Valparaíso se advierte como cláusula trigésima tercera un “descanso de invierno”, con “4 días corridos” (no hábiles) de remuneración a los trabajadores que desarrollen su labor en trato directo con el asistido”.

Además, se establece una antigüedad “de a lo menos un año de contrato ininterrumpido en la Fundación”, en lo demás se redacta en homólogos términos a los otros instrumentos colectivos analizados, con idéntica cláusula de “imputabilidad”.

Respecto al contrato colectivo del sindicato de O’Higgins, en la cláusula referida a “vacaciones de invierno”, se otorgan cinco días de descanso, se repite la idea de un año de antigüedad, y se establece que este beneficio se otorgará “entre el 1 de junio y el 30 de septiembre”.

Por su parte, la cláusula de imputabilidad, repite el mismo texto señalado precedentemente.

En relación al contrato colectivo del sindicato de Curicó, se expresa que el “descanso de invierno” se “otorgará por 4 días hábiles con goce de remuneraciones a los trabajadores que desarrollen su labor en trato directo con el asistido”, manteniendo los requisitos para acceder a aquellos reproducidos anteriormente, así como el texto de la cláusula de imputabilidad.

Luego, el contrato colectivo de Temuco establece una cláusula de “días de descanso”, en el que se expresa “la Fundación otorgará 5 jornadas laborales seguidas de descanso de invierno en el mes de Julio a todos los trabajadores, esto deberá hacerse efectivo dentro del período de vacaciones de invierno establecido por el Ministerio de Educación.

Este beneficio no se podrá acumular ni tampoco compensar en dinero. Deberá ser programado anualmente en conjunto con el Director del centro de manera que su goce no perjudique el normal funcionamiento de la unidad.

Tendrán derecho a este beneficio todos los trabajadores con antigüedad mínima de 6 meses en la Fundación, que tengan una jornada de trabajo igual o superior a las 24 horas semanales”.

En cuanto, a la cláusula denominada “duplicidad de pago”, contiene el texto de la cláusula de imputabilidad, pero agrega su inciso segundo que “No obstante lo anterior, la Fundación pagará aquel bono que resulte mayor”.

A su turno, el contrato de trabajo de los sindicatos de trabajadores de Puerto Montt, Chiloé y Osorno, contiene una cláusula denominada “descanso de invierno”, en la que se expresa “la Fundación otorgará 3 días hábiles, para trabajadores en jornada laboral completa (45 hrs.) y 3 días de turno, sean hábiles o no, para trabajadores en sistema de turno, con goce de remuneración a los trabajadores que desarrollen su labor en trato directo con el asistido”.





Luego, repite las condiciones señaladas en otros instrumentos colectivos, precisando que “las vacaciones de invierno se otorgarán entre el 1° de junio y el 15 de septiembre”, pero agrega “este beneficio, sólo podrá ser ejercido por los trabajadores que a la fecha de solicitud no mantengan más de 15 días de feriado legal acumulados”.

“Para las trabajadoras de Educación Inicial, el permiso será de 5 días, en las mismas condiciones descritas precedentemente”.

Por su parte, la cláusula de imputabilidad reproduce el mismo texto que en todos los contratos colectivos analizados.

En cuanto al contrato colectivo de Sede Magallanes, la cláusula de “vacaciones de invierno” expresa que “la Fundación entregará a los trabajadores 7 días corridos por concepto de vacaciones de invierno, las cuales deberán ser tomadas entre el 01 de mayo y el 30 de septiembre, con previo aviso a jefatura directa, y siempre que no se tope con fecha planificada para alguna actividad del año calendario, para la cual se haya solicitado participación y colaboración”.

La cláusula sobre imputabilidad repite el texto de otros instrumentos colectivos.

Finalmente, el contrato colectivo de la ciudad de Santiago, que la parte empleadora identifica como Región Metropolitana, -Sindicato de Trabajadores de la Empresa Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo- precisa en la cláusula “décimo cuarto: vacaciones de invierno, la Fundación otorgará 5 días hábiles con goce de remuneración a los trabajadores que desarrollen su labor en trato directo con el asistido. Para estos 5 días se considerarán aquellos parcial o totalmente trabajados”.

Luego, establece los requisitos para su otorgamiento, y agrega “se hace necesario puntualizar también, que este beneficio no se rige por las normas del Código del Trabajo que regulan el feriado legal, sino que se rige por las normas que han acordado las partes en el proceso de negociación colectiva.

Las vacaciones de invierno se otorgarán entre el 1° de junio y el 15 de septiembre”.

En cuanto a la regla de imputabilidad, aplica la misma regla señalada anteriormente.

De esta manera, al tenor del contrato colectivo 2016 – 2020, que suscribe la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas, en representación de “Sindicato Empresa Trabajadores Hogar de Cristo Copiapó, Sindicato Empresa del Hogar de Cristo Sede Tarapacá, Sindicato Trabajadores Hogar de Cristo Cuarta Región, Sindicato Trabajadores Hogar de Cristo Provincia Ñuble, Sindicato de Trabajadores Hogar de Cristo Sede Aysén; y Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, entre los cuales esta última solicita un pronunciamiento jurídico, podemos concluir que se establece en aquellos, un punto I denominado “de las cláusulas generales de aplicación” y un punto II que fija “las cláusulas de aplicación específica”.

Al respecto, en estas últimas se establece para cada organización sindical un beneficio denominado indistintamente “descanso de invierno”, en el caso del sindicato Fundación Hogar de Cristo Iquique; “permiso de invierno”, tratándose del sindicato Fundación Hogar de Cristo Copiapó y La Serena; por su parte, en el caso del sindicato de trabajadores Hogar de Cristo Provincia de Ñuble, no se observa algún beneficio denominado “vacaciones de invierno”, sino “permisos administrativos”; y por último, en el caso del sindicato de trabajadores Hogar de Cristo Aysén, se dispone una cláusula denominada “vacaciones de invierno”.

Finalmente, se establece la cláusula de “imputabilidad” previamente citada.



Ahora bien, la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, en materia de imputabilidad de un beneficio legal a aquellos pactados en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, contenida entre otros, en Dictamen 144/07, de 11.01.2007, precisó: "En relación a lo expuesto, es necesario precisar que del inciso 1º del artículo 67, en comento, se desprende que el trabajador devenga el derecho a gozar de feriado anual al cumplir un año de servicios para su empleador, beneficio que de acuerdo a lo allí establecido será otorgado en la forma que establece el reglamento y que le da derecho a percibir remuneración íntegra durante el respectivo período.

Ahora bien, si los contratos individuales o colectivos de trabajo establecen un feriado anual de igual naturaleza al previsto en el Artículo 67º, Inciso 2º del Código del Trabajo, analizado precedentemente, este beneficio en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades especiales, se rigen por las normas que se hayan convenido, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos por el legislador de acuerdo a la norma del Artículo 5º del mismo texto legal.

De este modo, resulta lícito concluir que el feriado anual que establece el Artículo 67º, Inciso 2º, del Código del Trabajo, puede imputarse a aquellos pactados en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley".

En el mismo sentido, lo ha resuelto esta Dirección en Dictamen N°1638/032, de 02.05.07, que analiza los permisos legales a que se refiere y su imputación a permisos convencionales al señalar que "De los términos de la norma convencional indicada se desprende que las partes pactaron dos días hábiles de permiso pagado en caso de fallecimiento del padre, madre, cónyuge, suegros, hermanos o hijos del trabajador (a), estableciendo que éstos sería imputables a los establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo, vigente a la época, disposición que contemplaba 1 día de permiso pagado en caso de muerte de un hijo o del cónyuge del trabajador (a).

Precisado lo anterior, cabe informar a Uds. que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, pronunciándose respecto de la imputabilidad de los permisos establecidos en el antiguo artículo 66 del Código del Trabajo, como también, en el Artículo 195º del mismo Código, a aquellos de carácter convencional pactados por las partes, en dictamen N°5781/133, de 21.12.05, ha resuelto que si los instrumentos colectivos establecen permisos de igual naturaleza en los previstos en las normas legales antes señaladas, el número de días que éstos comprenden, la remuneración de los mismos u otras modalidades especiales, deben regirse por las normas acordadas por las partes, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser de un nivel inferior al que establece la ley.

Ello, atendido el carácter de irrenunciables de los derechos laborales acorde a lo prescrito por el Artículo 5º, Inciso 2º, del Código del Trabajo.

En mérito de todo lo expuesto, resulta lícito concluir que los permisos por muerte de un hijo, del cónyuge o del padre o madre del trabajador (a) establecidos en el actual Artículo 66º del Código del Trabajo pueden imputarse a los que por la misma causa se convienen en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los trabajadores beneficios superiores a los que consagra ley.

Ahora bien, analizada la cláusula contractual por la cual se consulta a la luz de las normas previstas en el actual Artículo 66º del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, puede advertirse que los permisos que por las causas ya señaladas han acordado las partes, son inferiores a los legales, toda vez que contemplan un menor número de días a los que se establecen en el citado precepto.



De esta suerte, en la especie, resulta forzoso afirmar que tratándose de los permisos en comento, los respectivos trabajadores deben regirse por las disposiciones que al efecto contempla el ya citado Artículo 66º, por ser de nivel superior a aquellos pactados por las partes, teniendo derecho, por tanto, a impetrar tales permisos en la forma y condiciones que establece la aludida norma legal, sin que resulte jurídicamente procedente adicionar ambos beneficios”.

Ahora bien, dado que según ya se indicara, la naturaleza jurídica del beneficio contenido en el artículo único de la Ley N°20.994, es por las razones señaladas precedentemente, un permiso especial remunerado que se ejecutará en el mes de julio de cada año, mediante Resolución Exenta dictada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles y, además, no constituye, dada su naturaleza, un aumento de la cantidad de días de feriado legal previsto en el Artículo 67º del Código del Trabajo, en opinión del suscrito, deben considerarse un descanso que podrá imputarse a los beneficios convenidos en los instrumentos colectivos analizados, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.

En efecto, este Servicio ha precisado que “si los contratos individuales o colectivos de trabajo establecen un feriado anual de igual naturaleza al previsto en el Artículo 67º, Inciso 2º del Código del Trabajo, analizado precedentemente, este beneficio en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades especiales, se rigen por las normas que se hayan convenido, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos por el legislador de acuerdo a la norma del Artículo 5º del mismo texto legal”.

En dicho contexto, se debe señalar que las cláusulas contractuales, como se ha advertido, si bien es cierto, se denominan en la gran mayoría de los instrumentos analizados “vacaciones o permisos de invierno”, no es menos, que contienen números de días de descanso inferiores a lo previsto en la norma, los que en algunos casos se consideran de días hábiles y en otros de días corridos y; además, modalidades de aplicación en las que se exigen condiciones que no se encuentran previstas por el legislador en la Ley N°20.994, como contar con acuerdo de las jefaturas para hacer uso de aquel, tener una antigüedad, en algunos casos de 6 meses y otros de un año, trabajar realizando ciertas funciones específicas y poder en algunos casos hacer uso de aquel en un período que abarca desde el mes de mayo a septiembre de cada año.

De esta manera, se entiende que los contratos colectivos suscritos entre la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo y las distintas organizaciones sindicales individualizadas, establecen una serie de requisitos o barreras de acceso para que los trabajadores puedan optar a aquellos.

La conclusión anterior se ve reforzada, por el hecho de que en el caso de la Ley N°20.994, el trabajador no elige cuando hará uso del feriado legal ni de los permisos especiales contemplados en aquella, es el propio legislador quien determina su ocurrencia y ejercicio.

Luego, conforme al estudio de los antecedentes, se advierte que la base del pronunciamiento jurídico que se requiere, se encuentra constituido, por una parte, por la forma interpretativa que las partes han otorgado a las cláusulas de los contratos colectivos suscritos con la Fundación, referida al descanso de invierno de los trabajadores; y por otra, la entrada en vigencia de la Ley N°20.994.

A su vez, cabe anotar que la letra b) del artículo 1º de la ley orgánica de la Dirección del Trabajo -contenida en el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social-, encarga a este Servicio fijar de oficio o a petición de parte, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo.



Por su parte, el Artículo 5° del mismo decreto con fuerza de ley establece, en lo pertinente que, entre otras funciones, corresponde al Director del Trabajo “fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tendrán otros servicios u organismos fiscales” y “velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo”.

En similares términos, el Artículo 505° del Código del Trabajo señala que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios públicos.

En dicho contexto normativo, aparece que las disposiciones contenidas en el artículo único de la Ley N° 20.994 inciden directamente en aspectos laborales y, propiamente, en materia de descansos de los trabajadores que se desempeñan en las actividades que regula, por lo que a la Dirección del Trabajo, dentro de la esfera de sus competencias, le corresponde establecer el sentido y alcance de dicha disposición, sin perjuicio de las atribuciones concedidas a otros entes administrativos.

En ese sentido, no corresponde acoger la solicitud contenida en el numeral II, literal b) de la solicitud de pronunciamiento jurídico requerido por la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo.

No obstante, de lo expuesto, preciso es convenir inequívocamente que, en la especie, estamos en presencia de una controversia entre las partes sobre la materia en consulta, manteniendo posturas divergentes acerca de la imputabilidad del beneficio contractual al concedido a través de la Ley N°20.994.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, sin perjuicio de la interpretación legal efectuada al tenor del artículo único de la norma comentada, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el Artículo 420°, Letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que, sin perjuicio del análisis efectuado, este Servicio carece de competencia para determinar el sentido y alcance que debe darse a las cláusulas sobre «vacaciones o permisos de invierno», contempladas en los contratos colectivos vigentes celebrados entre la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo y las catorce organizaciones sindicales que menciona en su presentación, incluyendo la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Beneficencia – Chile, en representación de los sindicatos individualizados en su oportunidad.



## **DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL** **DICTAMEN**

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, se hace presente a Uds. que el sentido y alcance del artículo único, de la ley N°20.994, es el que se contiene en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

