



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K6084(1080)2015

juridico

4541

ORD.: _____ /

MAT.: Atiende presentación acerca de feriado legal y documento denominado "Políticas General de Vacaciones", respecto de los trabajadores que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 18.08.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ord. N° 2393 de 11.07.2016, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
3) Ord. N° 3268 de 22.06.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Ord. N° 1671 de 22.03.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Ord. N° 6608 de 17.12.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Ord. N° 3428 de 13.11.2015 de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
7) Ord. N° 6089 de 24.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
8) Ord. N° 4207 de 18.08.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
9) Respuesta empresa traslado conferido, recibida el 29.07.2015.
10) Ord. N° 3174 de 25.06.2015, de Jefe Departamento Jurídico.
11) Presentación de 13.05.2015, de Sindicato Salud Universidad Católica.

SANTIAGO,

05 SEP 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SINDICATO SALUD UNIVERSIDAD CATÓLICA
MARCOLETA N° 372 LOCAL 22
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 11), han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si se ajusta a derecho el documento "Política General de Vacaciones" publicado por su empleador Red Salud UC Christus.

Agregan, que mediante el instrumento referido, consideran que su empleador condiciona la oportunidad de ejercer el derecho a feriado legal de los trabajadores por cuanto:

1.- En el punto II al referirse al "Propósito", superpone la necesidad de la propia empresa en desmedro de la programación de la oportunidad que el trabajador requiera para iniciar su feriado.

2.- En el Punto III.3, establece que el feriado se debe ejercer en 5, 10, 15 y 20 días hábiles de feriado continuo y en el caso de ustedes, señala a modo ejemplar, que en un sistema de turnos rotativos donde el día de descanso es el jueves y el trabajador solicita 10 días de feriado y solicita iniciarlo el día 09 de mayo que es sábado, la empresa busca alterar el día del inicio de su feriado indicándole que lo inicie el día viernes.

3.- En el Punto III.5, se exige solicitar las fracciones de feriado pendiente con 30 días de antelación, los cuales se podrán ejercer en períodos máximos de 5 días, lo cual se contrapone con el Punto III.3 que establece para ello que será de común acuerdo.

4.- En el Punto III.8, limita la contratación de reemplazantes.

5.- En el Punto III.7, es contradictorio por cuanto indica que pudiera haber disconformidad entre la fecha de feriado solicitada por el trabajador y la propuesta efectuada al efecto por la empresa.

6.- En el contrato colectivo vigente con la empresa, en la cláusula 18 se establece que: *"La universidad se obliga a otorgar a los trabajadores con contrato indefinido involucrados en este Contrato Colectivo 28 días corridos de vacaciones, sin perjuicio de que por aplicación de las normas del Código del Trabajo éstas pudieran ser mayores."*

"Como norma interna, las vacaciones no podrán ser fraccionadas en períodos menores a 14 días corridos en periodo de verano, el resto podrá ser fraccionado en dos períodos de 7 días corridos."

La política general de vacaciones extiende el período de verano más allá del mismo y agrega una serie de exigencias que pueden limitar ejercer el derecho en dicho período.

Al respecto, cumplo con manifestar a Usted lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y final, 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."

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio."

Por su parte, el inciso 1º, del artículo 70 del mismo cuerpo normativo, dispone:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969, de 18.12.1933, disponen:

"Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en

que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador."

"El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado."

De las normas legales y reglamentarias transcritas, se desprende que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.

Teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, más sin generar una obligación de éste.

Asimismo, se desprende que el feriado debe ser continuo, no obstante lo cual el legislador faculta a las partes de la relación laboral para acordar el fraccionamiento de dicho beneficio respecto del exceso sobre 10 días hábiles.

Pues bien, en la especie, cabe hacer presente que con la finalidad de responder de manera fundada su solicitud se requirió la práctica de una fiscalización sobre las inquietudes manifestadas en ella, diligencia efectuada por el fiscalizador Nelson Moris Herrera, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.

De acuerdo a la diligencia señalada precedentemente, el funcionario actuante informó:

Que habiéndose tenido a la vista el Contrato Colectivo vigente, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el documento denominado "Política General de Vacaciones", cuya supuesta vigencia comenzó en enero de 2015 y revisada una muestra de trabajadores, se constató sobre la materia en consulta que la cláusula referida a feriado contenida en los instrumentos colectivo y reglamentario establecen el tiempo de duración de feriado en días corridos y el segundo documento en días hábiles, además, el Reglamento Interno establece como plazo de comunicación de inicio de feriado 15 días de anticipación y el nuevo documento emanado del empleador 30 días.

Asimismo, el funcionario señala que se otorgaron días de feriado legal que no coinciden con lo pactado en el Instrumento Colectivo vigente, ni tampoco de acuerdo a lo señalado en la "Política General de Vacaciones".

El otorgamiento de descanso anual en análisis se efectúa de la misma manera desde el año 2013, elaborándose actualmente el documento señalado "formulario de situaciones administrativas", en algunos casos el mismo día de inicio del feriado e incluso con posterioridad a haber gozado del mismo, en efecto, de la muestra de trabajadores revisada, se constata que algunos solicitaron el feriado con la debida antelación establecida en la "Política General de Vacaciones", como asimismo, otros dependientes realizaron su solicitud con menos de treinta días de anticipación, e incluso, algunos hicieron uso de sus vacaciones, entregándola con posterioridad a su jefe directo, los cuales igualmente la aprobaron.

A juicio del funcionario informante, el empleador otorga el feriado legal con apego a la normativa vigente, no infringiendo ninguna norma al respecto.

Sin perjuicio de las conclusiones del fiscalizador consignadas previamente, cabe hacer presente en primer término, que en opinión del suscrito, el instrumento denominado "Política general de vacaciones" para su aplicación, debiese aparecer incluido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, adecuando su contenido y redacción a la normativa vigente respecto del feriado, ello, atendido que de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen 2228/38 de 22.04.2016, *"el único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el citado reglamento interno, el cual constituye precisamente una manifestación de sus facultades de mando y dirección."*, de suerte tal, que pudiere cumplirse con las formalidades exigidas al efecto en el artículo 154 y siguientes del Código del Trabajo y que los trabajadores o sindicatos que así lo consideren pudieran solicitar la impugnación de las estipulaciones que consideren ilegales ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora bien, si bien de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista respecto del caso en consulta, especialmente del informe de fiscalización señalado, no se observan infracciones manifiestas a la normativa vigente sobre la materia en consulta, cabe hacer notar, que los solicitantes mantienen un instrumento colectivo vigente con su empleador, el cual no puede ser transgredido por decisiones unilaterales de una de las partes, razón por la cual, el feriado legal de los trabajadores afectos a dicho instrumento debe ser otorgado acorde a lo pactado en el mismo.

Asimismo, cabe hacer presente respecto de su observación contenida en el N° 2 de su presentación, manifestada a vía ejemplar, referida a la procedencia de iniciar el período de feriado anual de 10 hábiles en día sábado para los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, que la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 1420/113 de 10.04.2000, que el cómputo del feriado legal de los trabajadores afectos a dichos sistemas *"deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que "Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil"*.

“De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y los festivos que incidan en el período, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.”

Por último, cabe señalar que frente a cualquier situación que consideren que transgrede las normas aplicables a la materia en consulta analizadas en el cuerpo del presente oficio, o lo acordado por las partes al respecto en el instrumento colectivo vigente, les asiste el derecho de recurrir ante la Inspección del Trabajo respectiva a interponer la denuncia correspondiente.

Saluda atentamente a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/LJP/MOP/mop

Distribución:

-Jurídico - Partes- Control - Empleador Red Salud UC