



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
E.9059(612)2019
E 7237(496)2019

Jurídico



ORD N° 2000

MAT.: 1) No procede conforme a Derecho la práctica de contabilizar dentro del feriado legal los días inhábiles.
2) No resulta ajustado a derecho la reducción del feriado a un total de 10 días ya que no respeta el mínimo legal de 15 días según señala el artículo 67 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de 22.05.2019 de Unidad de Pronunciamientos Innovación y Estudios Laborales.
2) Instrucciones de 07.05.2019 de Unidad de Pronunciamientos Innovación y Estudios Laborales.
3) Ord. 0206/2019 de 12.03.2019 de Director Regional del Trabajo de Antofagasta.
4) Presentación de 01.03.2019, del Sr. Omar Garcés Avello, por Sindicato de Empresa Atacama Minerals S.C.M.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

31 MAY 2019

**A : SR. OMAR GARCÉS AVELLO.
SINDICATO DE EMPRESA
ATACAMA MINERALS S.C.M
SINDICATO.ATACAMAMINERALS@GMAIL.COM**

SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 4), solicita un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente contabilizar a los días inhábiles dentro del respectivo feriado legal, considerando que a partir de septiembre del año 2018 se incorporó como práctica que cualquier día feriado que haya existido durante el período de vacaciones, se descuenta de la semana de ajuste, la cual se utiliza para coincidir con el siguiente turno. A dicha solicitud se agrega además una consulta respecto a la procedencia jurídica de reducir los 15 días de feriado a sus empleados, a la cantidad de 10 días.

Expone el Sindicato que la faena cuenta con una autorización de jornada excepcional de 7 días laborados por igual cantidad de días de descanso. Agregan que al momento de terminar el feriado legal, el trabajador debe esperar una semana extra correspondiente a su descanso, considerado esto como "semana de ajuste", resultando en la práctica que los días feriado que hayan existido durante el período

de vacaciones se descuentan de la semana de "ajuste de turno" que se da para entrar al turno correspondiente.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) Respecto a la consulta sobre la procedencia de contabilizar los días inhábiles dentro del feriado legal, cabe señalar que el artículo 69 del Código del Trabajo dispone:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil". De lo anterior se entiende claramente, que la manera de computar los días de feriado legal, se hace considerando sólo los días hábiles, resultando inhábiles por lo tanto los días sábado, domingo y festivos.

Ahora bien, en lo que respecta a las condiciones en que debe reintegrarse un trabajador que hace uso de su feriado legal y labora en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°3791/827 de 07.09.2000 señala que *"... en caso de que el turno o equipo de trabajo a que se encuentra adscrito el trabajador que hace uso de feriado se encuentre en descanso a la fecha de su extinción, no resulta jurídicamente procedente que la empresa le obligue a volver a su trabajo en tanto no expire dicho período. Por el contrario, si a la fecha señalada el referido turno o equipo se encuentra cumpliendo el ciclo de trabajo que contempla el sistema, el trabajador deberá volver de inmediato a sus labores, caso en el cual, tendrá derecho a gozar de la totalidad de los días de descanso que aquél garantiza, sea cual fuere el número de días que por tal causa hubiere laborado efectivamente en dicho ciclo".*

En tales circunstancias, preciso es convenir que, no resulta ajustado a Derecho contabilizar en la semana de ajuste aquellos días festivos o inhábiles que transcurrieron durante el feriado legal, no siendo susceptibles del descuento a la semana extra que es otorgada a los trabajadores para coincidir en su turno.

2) En lo relativo a la segunda consulta respecto a la procedencia de reducir el feriado legal, a una cantidad de días inferior al mínimo señalado por el precepto laboral cabe señalar lo siguiente:

El inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo establece:

"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"

Por su parte el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo establece que *"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra.

Se infiere asimismo, que no obstante que dicho beneficio debe ser continuo, el legislador faculta a las partes para estipular, de común acuerdo, el fraccionamiento del exceso sobre diez días hábiles.

En relación con el citado beneficio, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N° 2474/57, de 30.06.03 ha sostenido que el mismo constituye un derecho cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla el requisito de antigüedad que para tal efecto exige la ley.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo evidentemente que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

De ello se sigue que no resulta jurídicamente procedente, que el empleador disponga en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos de feriado legal, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud., que:

1) No procede conforme a Derecho la práctica de contabilizar dentro del feriado legal aquellos días que conforme a las disposiciones normativas vigentes son días inhábiles, siendo sólo susceptibles de dicho cómputo los días hábiles, no pudiendo descontarse de aquellos días correspondientes a la semana de ajuste de turno.

2) De igual manera se concluye no proceder jurídicamente la reducción del feriado a 10 días ya que no respeta el mínimo legal correspondiente a 15 días hábiles según señala el artículo 67 de nuestro Código del Trabajo.

Saluda atentamente,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBA/PA 
Distribución:
-Jurídico
-Partes
-Control
_DRT Antofagasta.