



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 5610 (387) 2019

0228

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado legal; Cómputo; Sistema especial de distribución de jornada y descansos.

RSUMEN:

1.- La resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos no altera las reglas generales del feriado básico, debiendo otorgarse de manera continua un mínimo de 10 días hábiles, siendo inhábil para estos efectos el sábado.

2.- El exceso sobre los 10 días ya señalados, podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, no perdiendo dicha cantidad valor alguno, por distribuirse la jornada de lunes a jueves.

3.- El factor 1.25 días solo se utiliza para calcular la indemnización por feriado proporcional al término de la relación laboral.

ANTECEDENTES:

1) Revisión de 06.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.

2) Instrucciones de 06.12.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

3) Presentación de 15.02.2019, Max Arancibia Q., en representación de la empresa AT-EME SpA.

SANTIAGO,

10 ENE 2020

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. MAX ARANCIBIA Q.
info@atmsa.cl**

Mediante la presentación del antecedente 3), Ud. solicita un pronunciamiento jurídico que aclare la forma como se deben otorgar los 5 días de feriado que, por disposición del legislador pueden ser fraccionados de común acuerdo entre las partes, tratándose de trabajadores cuya jornada se encuentra sujeta a una Resolución que autoriza un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

Funda su presentación señalando que la empresa cuenta con una Resolución que le autoriza para trabajar mediante un sistema de 4x3 con una jornada de 45 horas semanales, distribuida de lunes a jueves.

Formula las siguientes consultas:

"1.- Esos 5 días, ¿equivalen a 1,25 días hábiles de feriado considerando que la jornada se distribuye en 4 días? ¿Si el trabajador hace uso de 4 días, se entiende que con ello se completa su feriado legal?"

2.- ¿Es posible fraccionar los días de feriado?"

3.- ¿Es obligación para el empleador otorgar 10 días hábiles continuos de feriado? ¿El trabajador puede decidir tomar sus vacaciones de modo fraccionado?"

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

Previo al análisis de su situación particular, cabe tener presente que los incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo, facultan al Director del Trabajo mediante resolución fundada con una duración máxima de 3 años, y en casos calificados, establecer un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos, siempre que se cuente con el acuerdo de los trabajadores y las condiciones de higiene y seguridad estén debidamente acreditadas.

Consecuencia de lo anterior, la Orden de Servicio N°5 de 20 de noviembre de 2009, de la Dirección del Trabajo, establece que *"la implementación de un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí, las que se integran a los respectivos contratos individuales de trabajo de los involucrados"*, razón por la cual resulta inalterable el sistema de distribución señalada en la respectiva resolución.

A sus consultas en particular, cabe tener presente que un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos no altera las reglas generales respecto del feriado, el que además constituye un derecho irrenunciable para el trabajador de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo.

La jurisprudencia de este Servicio mediante el Ordinario N°4.541 de 05.09.2016 ha señalado: *"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"*.

A mayor abundamiento, se sugiere revisar el Ordinario N°2.699 de 19.05.2016, al cual puede acceder ingresando al enlace www.dt.gob.cl, el cual absuelve una serie de consultas relacionadas con su presentación.

Por su parte, el inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo, establece la regla general del feriado legal que 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"*.

Cabe considerar que el factor 1.25 días es utilizado para calcular la indemnización por feriado proporcional al término de la relación laboral, según lo ha señalado este Servicio por

medio del Dictamen N°2.804/147 de 05.05.1995 "sobre la base de la conclusión anterior, la reiterada jurisprudencia del Servicio ha determinado que el feriado proporcional aludido se traduce en 1,25 días por cada mes que haya durado la relación laboral, lapso que debe ser compensado con una suma proporcional a la remuneración íntegra que le habría correspondido en el evento de haber tenido derecho a feriado completo". Mientras la relación laboral se encuentra vigente los 5 días sobre el exceso de 10 consagrado en el artículo 70 del Código del ramo, puede fraccionarse de común acuerdo entre las partes, no perdiendo dicha cantidad valor alguno, por distribuirse la jornada de lunes a jueves.

Como se ha señalado en el párrafo precedente, todo lo que exceda de 10 días hábiles de feriado, es susceptible de ser fraccionado por acuerdo de las partes.

Reiterando lo anterior, y con el fin de aclarar la consulta signada con el numeral 3), es el citado artículo 70 el que establece el principio de continuidad de los 10 días de feriado, puesto que se entiende que ésta es la fracción mínima de descanso anual que permite al trabajador reponer sus energías para continuar con el año laboral. Además, cabe agregar que es el legislador laboral el que establece la imposibilidad de compensar estos 15 días en dinero, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

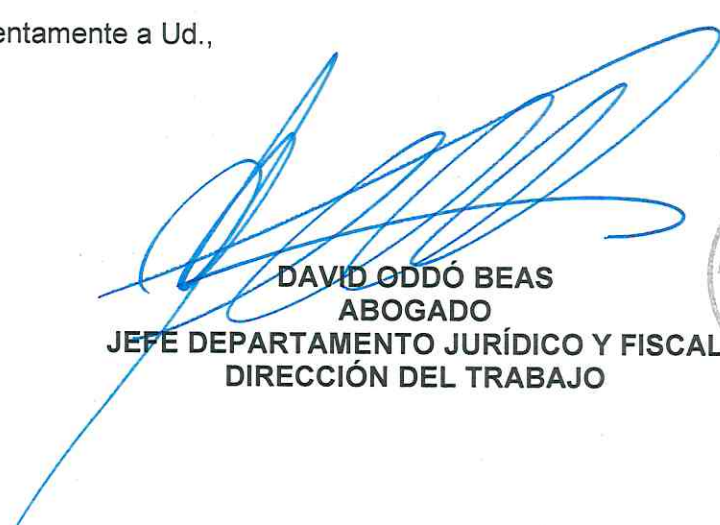
En consecuencia, de acuerdo con la normativa invocada y la doctrina citada, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1.- La resolución que establece un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos no altera las reglas generales del feriado básico, debiendo otorgarse de manera continua un mínimo de 10 días hábiles, siendo inhábil para estos efectos el sábado.


2.- El exceso sobre los 10 días ya señalados, podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, no perdiendo dicha cantidad valor alguno, por distribuirse la jornada de lunes a jueves.

3.- El factor 1.25 días solo se utiliza para calcular la indemnización por feriado proporcional al término de la relación laboral.

Saluda atentamente a Ud.,


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




DOB/MBA/MDM
Distribución:
- Jurídico
- Partes