



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales

E 723 (73) 2020

2081

ORDINARIO: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Feriado legal. Feriado colectivo. Requisitos.

RESUMEN:
1) El trabajador, 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 que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo.

2) El empleador se encuentra facultado para determinar, de manera unilateral, que en su empresa o en parte de ella, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores respectivos hagan uso del feriado en forma colectiva.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 17.06.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Ordinario N° 138, de 04.02.2020, de IPT Maipo (S).
3) Presentación de 03.02.2020, de don Fernando Angulo, Director Recursos Humanos Normet Chile.
4) Ordinario N° 337, de 16.01.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
5) Presentación de 06.01.2020, de Sindicato de empresa Normet Chile Ltda.

SANTIAGO, 06 JUL 2020

DE: JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SRES. SINDICATO DE EMPRESA NORMET CHILE LTDA.
senoch12015@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 5), han solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección respecto de una encuesta que habría realizado el empleador, en el área de producción, en la que se consultaba si los trabajadores tenían algún inconveniente en salir de vacaciones en el periodo comprendido entre el 10 y el 21 de febrero del año en curso.

Jurídico

✓

Al efecto señalan que, según los datos recopilados por la empresa, el 93% de los trabajadores estarían en condiciones de tomarse vacaciones en la fecha propuesta haciéndoles firmar los permisos correspondientes, informando la empresa que había decidido cerrar el área de producción durante el periodo de vacaciones, no dando opciones de tomar las vacaciones en otra fecha ni en otro periodo de tiempo.

Agregan que tomaron contacto con el área de recursos humanos de la empresa haciéndoles entender que, a su juicio, se estaba incurriendo en un feriado colectivo irregular, explicándoles la empresa que no estaba aplicando un feriado colectivo.

Precisado lo anterior, las consultas formuladas son las siguientes:

“1.- ¿Se puede tomar la encuesta que ellos mismos realizaron como un común acuerdo entre trabajador y empleador, siendo que los trabajadores no señalan explícitamente que ellos deseaban tomarse las vacaciones en ese periodo ni por esa cantidad de días?”

2.- ¿Pueden estas secciones quedar abiertas si todos los trabajadores pertenecientes a ellas están de vacaciones al mismo tiempo y por la misma cantidad de días?”

3.- ¿Los supervisores pueden ser tomados como trabajadores de sección siendo que estos hacen su labor de jefatura para toda el área de producción?”

4.- Basándonos en las preguntas anteriores ¿se puede declarar ilegal el ‘feriado colectivo’ una vez ya firmados los permisos correspondientes por los trabajadores, ya que creemos que el proceso fue irregular? Y debido a esto, ¿la empresa puede corregir la cantidad de días de vacaciones para adecuarlo a lo que dicta la ley?”.

Cabe hacer presente, previamente, que, con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se puso en conocimiento de la empresa Normet Chile la presentación en referencia, a través del ordinario del ANT. 4), solicitándole la expresión de sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que fue evacuado a través de presentación singularizada en el antecedente 3) y que, en síntesis, sostiene que la referida encuesta solo relevó información preliminar y no es considerada un acuerdo con los trabajadores, procediendo a formalizar, unas semanas más tarde, los requerimientos a través de los formularios de solicitud de vacaciones de manera voluntaria, no cerrándose la posibilidad de solicitar cambios de fechas o ampliar la cantidad de días.

Al respecto cumpla con informar a usted 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”.*

En relación con el citado beneficio, la jurisprudencia administrativa de este Servicio 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. De esta forma, 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 que se haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo (Dictamen Ord. N°2474/57 de 30.06.03).

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 1º 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.

Por otra parte, el artículo 76 del Código del Trabajo dispone:

“Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

“En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa”.

De conformidad con lo dispuesto en la norma citada el empleador se encuentra facultado para determinar, que en su empresa o en parte de ella, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores respectivos hagan uso del feriado en forma colectiva. La norma legal establece que en este caso debe concederse el feriado a todos los trabajadores de la empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho, caso en el cual se entiende que se les anticipa el beneficio con derecho a la remuneración íntegra. Es del caso señalar que el otorgamiento del feriado colectivo es una facultad propia del empleador y, por ende, éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea concederlo.

Finalmente, se informa que en caso de que su empleador no de cumplimiento a las normas señaladas en materia de feriado, y de estimarlo pertinente, podrán efectuar la denuncia correspondiente ante la Inspección del Trabajo competente, con el objeto de que se disponga la fiscalización de rigor y se adopten las medidas correctivas que resulten procedentes.

En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que:

1) El trabajador, 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 que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo.

2) El empleador se encuentra facultado para determinar, de manera unilateral, que en su empresa o en parte de ella, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores respectivos hagan uso del feriado en forma colectiva.

Saluda atentamente a Uds.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADO
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




KEP/MDM/ndm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Empresa Normet Chile Ltda.: Chena N° 11.000, San Bernardo.