



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8726 (1963) 2017

Jurídico
✓

ORD.: 5522

MAT.: Atiende consultas acerca de la forma de computar el feriado anual y el fraccionado, tratándose de trabajadores que prestan servicios en jornada parcial.

ANT.: 1.- Presentación de 04.10.2017 de la empresa Talent Search SPA.
2.- Ordinario N° 4339 de 14.09.2017 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3.- Presentación de 06.09.2017 de doña Cecilia León Molina.

SANTIAGO,

15 NOV 2017 ✓

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : CECILIA LEÓN MOLINA
LAS DELICIAS N°576
PUCHUNCAVÍ
baezaleon2007@gmail.com

Por medio de la presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la forma de contabilizar el feriado, respecto de trabajadores que prestan servicios en jornada parcial.

Funda su presentación señalando que luego de un tiempo de prestación de servicios a honorarios, fue contratada por la empresa Talent Search Spa., con fecha 01.01.2011 en calidad de Consultor asociado en búsqueda de ejecutivos, situación que fue modificada por las partes, mediante anexo de contrato de fecha 01.04.2016, en cuanto desde dicha fecha se le contrataba por jornada parcial por los días martes, miércoles y jueves, contabilizando un total de 24 horas semanales, lo que consta en documentos que acompaña.

Agrega que al solicitar dos días de feriado, su empleador determinó que esos días debían ser contabilizados por el total de la semana, incluyendo los días que no trabajó, por lo que solicitó dos días, pero se me imputan a mi feriado 4 días.

Solicita específicamente un pronunciamiento en torno a lo siguiente:

a.- Que se declare que en materia de feriado anual, no existen distinciones entre trabajadores a plazo fijo o con contrato indefinido.

b.- Que se determine que para un trabajador con jornada parcial, distribuidas en tres días a la semana, el mínimo de diez días de feriado continuo debe contabilizarse de lunes a viernes.

c.- Que se declare que el exceso sobre los diez días, al ser utilizado de modo fraccionado y considerando que su jornada se distribuye en los días martes, miércoles y jueves, al tomar un día de feriado, se contabilice como un solo día y no dos, así como, que se entienda que de tomar los tres días de la semana en que trabaja, se contabilice como esa fracción de tiempo y no por cinco días.

Mediante el documento del antecedente 2) se da traslado a la empresa, quien con fecha 04.10.2017 y mediante documento señalado en el Ant.1) señala lo siguiente:

Que, efectivamente hubo una modificación del contrato con la solicitante con fecha 01.04.2016, aplicándosele a su respecto las normas contenidas en el artículo 40 bis del Código del Trabajo. Luego de hacer una relación acerca de las normas que rigen el feriado anual y haciendo mención a lo dispuesto en el Ordinario N° 4780 de 21.09.2016 de este Servicio, concluye que para el computo de este feriado, debe ajustarse a lo señalado en el artículo 69 del Código del Ramo, esto es, deben contabilizarse de lunes a viernes, puesto que el día sábado es inhábil para estos efectos.

Prosigue con el análisis del fraccionamiento del feriado, concluyendo que el cómputo de esos días debería estar relacionado sólo aquel o aquellos días de feriado que se encuentran dentro de su jornada de trabajo y no de lunes a viernes como es la regla para el cálculo del feriado anual. Cita la doctrina del Servicio contenida en el Ordinario N° 4780 de 21.09.2016.

Finaliza, sosteniendo que por un error administrativo, se le hizo un descuento a la trabajadora por días que no estaban dentro de su jornada, lo que sería corregido a la brevedad y la trabajadora podría hacer uso de los días descontados.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 40 bis dispone: *“Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.”*

Por su parte el artículo 40 bis B del mismo cuerpo legal establece: *“Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.”*

De las normas transcritas es posible inferir que el legislador permite el establecimiento de jornadas parciales, la que debe presentar las siguientes particularidades: a) Se admite el pacto de horas extraordinarias, b) La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, interrumpiéndose para efectos de la colación, c) Los trabajadores con jornada parcial gozan de iguales derechos que los trabajadores con jornada completa y d) El límite máximo para el pago de la gratificación dispuesta en el artículo 50 del Código del Trabajo, debe ser en una proporción entre las horas convenidas con jornada parcial y el de la jornada ordinaria.

Tal como lo dispone la norma previamente citada, los trabajadores con jornada parcial, gozan de iguales derechos que los trabajadores con jornada completa, a excepción de las normas específicas señaladas en los artículos 40 Bis y siguientes del Código del Ramo.

Este Servicio ya se ha pronunciado acerca del feriado anual de los trabajadores con jornada parcial, en particular, en el Dictamen Ordinario N° 339/27 de 30.01.2002 el que dispone: *“En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las*

normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizar los quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Cabe agregar que la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores de que se trata durante su feriado, es aquella remuneración que perciben habitualmente, vale decir, si se les paga, por ejemplo, \$100.000 semanalmente, durante las tres semanas en que hagan uso de este beneficio tendrán derecho a \$300.000 en total."

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.


No obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador permite que el exceso sobre 10 días pueda ser fraccionado por acuerdo de las partes. En tal caso, los días de feriado corresponderán a aquellos contemplados en la jornada de trabajo, de tal manera de hacer efectivo el derecho irrenunciable al descanso, en la forma contemplada en el citado Ordinario N° 4.780.

Habiendo reconocido la empresa el error en la forma de cálculo de feriado fraccionado, esta deberá otorgarlo en la forma señalada en los párrafos anteriores, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/PRC/CGB
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control