



**DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (28) 2018**

ORD.: 0180 / 004

MAT.: Informa sobre los efectos laborales de la declaración de feriados regionales con motivo de la visita de S.S. Papa Francisco.

ANT.: Leyes N° 21.065 de 10.01.2018 y N° 21.051 de 07.12.2017

FUENTES: Artículos 10 N° 3, 35, 35 bis, 36, 37 y 38 del Código del Trabajo

SANTIAGO,

11 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES**

En virtud de las facultades y funciones conferidas legalmente a este Servicio, se ha evidenciado la conveniencia de emitir un pronunciamiento jurídico respecto a los efectos en las relaciones laborales de la declaración de feriado legal para ciertas regiones del país, con motivo de la visita de S.S. Papa Francisco.

Al respecto cabe considerar que mediante las Leyes N° 21.065 de 10.01.2018 y N° 21.051 de 07.12.2017, respectivamente, y con el propósito de facilitar la participación ciudadana en las actividades públicas que se organizarán con motivo de la visita papal a diversas ciudades del país, fueron declarados como feriados legales tres días del mes de enero de 2018, cada uno limitado a la zona geográfica que comprenden las siguientes regiones:

- 16 de enero de 2018, feriado en la Región Metropolitana
- 17 de enero de 2018, feriado en la Región de la Araucanía
- 18 de enero de 2018, feriado en la Región de Tarapacá.

Conforme a lo anterior, se debe precisar que la declaración de feriado, desde el punto de vista de las relaciones laborales, incide de forma principal respecto al régimen de descanso, y también, en cuanto a la determinación de plazos para el goce y ejercicio de ciertos derechos y actuaciones.

1.- El cuanto a los efectos sobre el régimen de descanso laboral.

a.- Aspectos generales sobre el descanso y actividades exceptuadas.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 35 del Código del Trabajo, al prescribir que:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, describe aquellas actividades exceptuadas del descanso dominical y en días festivos, al indicar que:

“Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1. en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3. en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4. en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5. a bordo de naves;

6. en las faenas portuarias;

7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas”.

De las normas legales preinsertas, fluye que la declaración de feriado implica para el trabajador, el cese temporal de la obligación de prestar los servicios convenidos en virtud del contrato de trabajo, consagrándose legalmente una jornada destinada al descanso, siempre que tales labores o el establecimiento en que se desempeña, no se encuentren comprendidas en las circunstancias de exclusión que describe el artículo 38 del Código del Trabajo.

Luego, a fin de delimitar los efectos de la declaración de feriado referida a una zona geográfica específica, habrá que atender a lo dispuesto en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, que al enumerar los requisitos del contrato de trabajo, indica:

“Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”;

Por lo que, se advierte que la prestación de servicios se encuentra limitada al lugar de trabajo pactado, razón por la que el derecho a descanso que deriva de la declaración de feriado, solo favorece a aquellos trabajadores que ejecutan sus tareas en la zona geográfica que describe la respectiva ley.

De ello se sigue que, si en la localidad en la que deben desempeñarse las funciones para las cuales ha sido contratado el dependiente, existe un día declarado legalmente como feriado, dicho día será de descanso, salvo que la actividad que deba cumplir sea alguna de aquellas que se encuentran exceptuadas del descanso en día domingo y festivos.

Por lo anterior, aunque el empleador mantenga diversos domicilios a nivel nacional, o bien su casa matriz esté ubicada en la Región

Metropolitana, los efectos de la declaración de feriado solo alcanzan a aquellos trabajadores respecto de quienes se ha pactado la prestación de sus servicios dentro del territorio comprendido en alguna de las siguientes regiones: Metropolitana, de la Araucanía y de Tarapacá.

Ahora bien, respecto al horario de inicio y término del descanso habrá que atender a lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, que ordena:

“Art. 36. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las que deberán pagarse con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso”.

Entonces, por regla general el descanso con motivo de feriado debe comenzar a las 21 horas del día anterior, y concluir a las 6:00 horas del día siguiente al festivo, existiendo sin embargo, dos excepciones:

i.- Empresas en que se produzcan alteraciones horarias por aplicación de un sistema de turnos rotativos.

En este caso, conforme a la reiterada doctrina institucional contenida entre otros en los Dictámenes N° 3772 de 19.06.1985 y 9277 de 29.11.1989, se entiende que la referencia de día de descanso debe ser entendida en el lapso de tiempo comprendido entre las 0:00 y 24:00 horas, por lo que el inicio y término del descanso deberá adecuarse a esta franja horaria.

ii.- Situación de los trabajadores de *hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares.*

A causa de la particularidad y naturaleza de este tipo de actividades, la ley fija el inicio del descanso a contar de las 00:00 horas del día feriado, aceptándose –en casos justificados– ampliar dicho horario hasta en tres horas, estableciéndose un sistema especial de remuneración que se describe en Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016.

b.- Efectos respecto otros permisos y descansos contemplados en el Código del Trabajo.

i.- Situación de trabajadora de casa particular que viva en la casa del empleador:

Sobre el particular el artículo 150 letra c) del Código del Trabajo, indica:

“Art. 150. El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro.

Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

c) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso”.

En este sentido, las trabajadoras de casa particular “puertas adentro” gozan del descanso por feriado, salvo que, previamente se haya

escriturado un acuerdo con el empleador en el sentido de postergar el goce de ese día de descanso para una fecha que no va más allá de los 90 días que siguen al festivo.

ii.- Pactos sobre interferidos.

En esta materia, el artículo 35 bis del Código del Trabajo, prescribe:

“Art. 35 bis. Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.

Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo”.

Es decir, respecto de aquellas jornadas hábiles que median entre dos días feriados o entre un feriado y un sábado o domingo, las partes pueden pactar el otorgamiento de un día de descanso remunerado, cuyas horas podrán ser compensadas antes o después del feriado.

En la especie, tales circunstancias cocurren los siguientes días:

- Lunes 15 de enero en la Región Metropolitana
- Viernes 19 de enero en la Región de Tarapacá.

2.- Efecto de la declaración de feriado legal, con respecto a la determinación de plazos para el goce y ejercicio de ciertos derechos y actuaciones.

a.- Feriado Legal Anual.

La declaración de festivo durante el período estival, hace más probable que dicha jornada de descanso coincida con el período de feriado legal anual, razón por la que cabe considerar lo dispuesto en el primer inciso de los artículos 67 y 70 del Código del Trabajo, que ordenan:

“Art. 67. 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.

Art. 70. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo”.

De lo anterior se desprende que, en caso de haberse otorgado el feriado legal o habiéndose iniciado el goce de este descanso sin haber considerado la declaración de festivo con motivo de la visita Papal, se deberá adecuar el período de vacaciones, teniendo en cuenta solo los días hábiles vigentes al momento de gozar del feriado.

b.- Efecto respecto a los plazos en el procedimiento de negociación colectiva.

Sobre esta materia cabe atender en primer término, a lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo, que prescribe:

“Art. 312. Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente”.

De lo anterior, se desprende por regla general los plazos en el procedimiento de negociación colectiva son de días corridos, circunstancia por la que en principio no le afectaría la declaración de un feriado. Sin embargo, de la misma norma se advierte que sí podría incidir tratándose del término para la mediación obligatoria

contenida en el artículo 351 del Código del Trabajo, y respecto de aquellos plazos que vencen en sábado, domingo o festivo.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio mediante Dictamen N° 2549/73 de 08.06.2017, analizó la situación de los plazos en el procedimiento de negociación colectiva al puntualizar que:

“1. El plazo para solicitar la mediación obligatoria debe anteceder a aquel previsto para hacer efectiva la huelga, lo que fuerza a concluir que el plazo de cuatro días que establece el artículo 351 para solicitar la mediación, es de días corridos”.

“2. Los cinco días adicionales en que puede prorrogarse el plazo inicialmente otorgado por el legislador para el desarrollo de la mediación, será de días hábiles por tratarse de la prolongación de un plazo de tal naturaleza”.

“3. La mediación obligatoria forma parte de un procedimiento administrativo especial que ha sido encomendado a un órgano de la Administración del Estado, lo que fuerza a concluir que a su respecto debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el inciso 1 del artículo 25 de ley N°19.880, el cual señala que en el cómputo de días hábiles deben excluirse los días sábados, los domingos y los festivos...”

“...4. Cada vez que el plazo para solicitar la mediación obligatoria se haya prorrogado por aplicación del inciso 2° del artículo 312, se trasladará, consecuentemente, la oportunidad en que las partes deban hacer efectiva la huelga, para el inicio de la jornada del día siguiente al vencimiento de dicha prórroga”.

Ahora bien, teniendo presente el sentido interpretativo expuesto y su aplicación a cada caso en particular, resulta posible afirmar que respecto a la mediación obligatoria –al formar parte de un procedimiento administrativo especial– su conocimiento está entregado a un órgano cuya competencia y ámbito de acción se encuentra legalmente determinado incluso desde el punto de vista territorial, razón por la cual, el carácter de hábil o inhábil de un día corresponde sea fijado en función de la competencia territorial del órgano que está naturalmente llamado a intervenir, sobretodo en el presente caso en que la declaración de feriado afecta a tres regiones independientemente.

Bajo la misma línea argumentativa, el carácter de hábil o inhábil de un día, para los efectos del cómputo de un plazo que involucra una actuación ante la Inspección del Trabajo respectiva (por ejemplo art 329 inc. 2°, art 338, art 340 letra b) y f), art 351 inc. 1° y 3°), estará en función de la competencia territorial del órgano administrativo.

Entonces, la respectiva jornada será inhábil para efectos del plazo, solo respecto de aquellas actuaciones que deben efectuarse ante aquellas Inspecciones del Trabajo con competencia comprendida específicamente en la región en que se ha declarado el feriado.

Por último, respecto de los plazos para aquellas actuaciones del procedimiento de negociación colectiva que solo involucran a las partes (Ej.: Art. 335 inc. 1° y Art. 346 del Código del Trabajo), resulta evidente que el legislador igualmente ha enmarcado el procedimiento en general, dentro de la competencia de la Inspección del Trabajo respectiva a partir de la presentación del proyecto de contrato colectivo (art 329), razón que resulta suficiente para que con un sentido de coherencia, el carácter de hábil o inhábil de cierto día, se fije en función de la competencia territorial del órgano administrativo naturalmente llamado a intervenir en su oportunidad.

Por lo que, ya se trate de plazos fijados para actuaciones ante la Inspección del Trabajo, o bien, de términos establecidos exclusivamente para las partes del proceso negociador, la declaración de feriado limitado a una zona geográfica (Ejemplo: Región o Comuna), solo afectará el cómputo de plazos en los procedimientos en que deba intervenir la “Inspección del Trabajo respectiva” cuyo ámbito territorial esté comprendido en la declaración de feriado.

Con todo, el efecto de la declaración de feriado en la forma descrita, se extiende a todo el proceso de negociación, aun cuando éste involucre a trabajadores que se desempeñan en regiones distintas de aquella en que se ha declarado

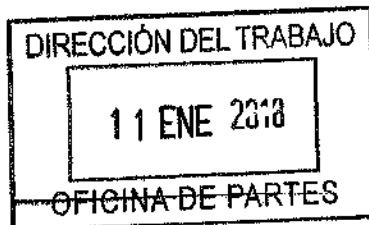
el festivo, preservando así la unidad del desarrollo del proceso de negociación colectiva respecto de todos los involucrados en el mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los efectos principales sobre las relaciones laborales de la declaración de feriado legal con motivo de la visita de S.S. el Papa Francisco, son los que se describen en el cuerpo del presente Dictamen.

Saluda a Ud.,




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




JFCC/LEP/PRC

Distribución:

- Subsecretario del Trabajo
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subdirector del Trabajo
- Jurídico
- Boletín
- Divisiones D.T.
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Partes
- Control