



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K: 12814(1) 2018

ORD N°:

1300

Jurídico
✓
MAT.: Da respuesta a consulta de Sindicato de Carteros Empresas Correos de Chile, SINACAR, en relación a la aplicación práctica del feriado anual.

ANT.: 1) Instrucciones, de 07.03.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Solicitud, de 29.12.2017, de Sindicato de Carteros Empresas Correos de Chile, SINACAR.

SANTIAGO, 09 MAR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. HERNÁN MARTÍNEZ GÓMEZ
PRESIDENTE
SINDICATO DE CARTEROS EMPRESAS CORREOS DE CHILE, SINACAR
Sindicato.carteros@gmail.com
Fernando.ferolivares@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente requiere un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar la aplicación práctica del feriado anual, en atención a que su empleador, no concedería todos los días de vacaciones que corresponden, ni el feriado progresivo.

siguiente:

Sobre el particular, cúmplame informar a Ud. lo

El artículo 67 del Código del Trabajo, 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.

“Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

“El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”.

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, dispone:

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

"El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

"El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, en lo pertinente, 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, el cual deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere asimismo, que el feriado debe ser continuo, y por excepción, se admite su fraccionamiento sobre diez días hábiles, con acuerdo de las partes.

De iguales normas se desprende además, que la ley permite acumular el feriado hasta por dos períodos consecutivos siempre que exista acuerdo de las partes en tal sentido.

Cabe advertir, que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que dicho beneficio, 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 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

De ello se sigue que no resulta jurídicamente procedente, que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes.

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969, de 18.12.1933, disponen:

"Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador."

"El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado."

Entonces, teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición establecida en el artículo 67 del Código del Trabajo, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, mas sin generar una obligación de éste.

Finalmente, en relación al feriado progresivo, el artículo 68 del mismo cuerpo legal establece:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

"Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

De la norma citada, se obtiene que, todo trabajador, con diez años de servicio, sean continuos o discontinuos para uno o más empleadores, tiene derecho a gozar de un día adicional de descanso, cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez y que la ley sólo permite hacer valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores para tal efecto.

Entonces, el efecto del beneficio denominado feriado progresivo es que se adicione un día al feriado básico del trabajador por cada tres nuevos años trabajados cumpliéndose los requisitos establecidos por el artículo 68 del Código del Trabajo, ello por su carácter accesorio que le impide subsistir independientemente del feriado anual de 15 días hábiles del trabajador.

Lo anterior ha sido resuelto en dictamen 1760, de 15.05.78, al señalar que *"el feriado progresivo existe sólo en función del feriado completo, pudiendo solamente adicionarse a los días de feriado propiamente tal que correspondan al trabajador"*.

De igual forma, posible es sostener que los días en que se incrementa el feriado básico, como consecuencia de dicho beneficio, pasan a formar parte de aquél, sin perjuicio de que el citado artículo 68 establezca que tales días podrán ser objeto de negociación individual o colectiva.

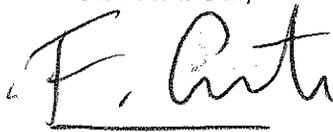
Luego, habiendo pasado los días de feriado progresivo a incrementar el feriado anual de 15 días hábiles, necesariamente deberán ser otorgados conforme a lo que dispone la ley para hacer uso del mismo, por lo que posible será sostener que no habiendo sido objeto de negociación individual o colectiva los días de feriado progresivo que aumentaron el feriado legal, deberán ser otorgados conjuntamente con aquéllos.

Finalmente, considerando que el legislador ha precisado que el feriado básico deberá ser continuo y sólo podrá fraccionarse de común acuerdo el exceso sobre diez días hábiles, no resultará jurídicamente procedente que el

empleador unilateralmente fraccione su otorgamiento y de hacerlo incurrirá en una infracción a la legislación laboral sancionable por este Servicio.

Por último, cabe señalar que frente a cualquier situación que considere que transgrede las normas aplicables a la materia en consulta analizadas en el cuerpo del presente oficio, o lo acordado por las partes al respecto, le asiste el derecho de recurrir ante la Inspección del Trabajo respectiva a interponer la denuncia correspondiente, a objeto de verificar mediante una fiscalización en terreno el eventual incumplimiento del empleador.

Saluda a Ud.,



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCION DEL TRABAJO



BP/MECB
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.