



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K: 11666(2544) 2017

1740

ORD N°: _____

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

ANT.: 1) Instrucciones, de 19.03.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación, de 30.11.2017, de Sr. Octavio Castro Soto, abogado Mutual de Seguridad CCHC.

SANTIAGO,

06 ABR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. OCTAVIO CASTRO SOTO
ABOGADO

ocastro@mutual.cl

MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

AV. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS N° 4850, PISO 20

ESTACIÓN CENTRAL

Por medio de la presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la forma de aplicar el feriado anual, respecto de trabajadores que prestan servicios en jornada parcial.

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, de fecha 21.09.2016, cuya copia se adjunta al presente oficio.

Ahora bien, según se obtiene de la tabla adjunta a su presentación, se realizaría una proporción de días de feriado según los días trabajados en la semana, lo que no se aviene a lo indicado precedentemente, debiendo ser otorgado en la forma señalada en los párrafos anteriores, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.

Saluda Atte


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MECB
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.