



DIRECCIÓN  
DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

Juridico,

K. 5880 (374)/99

ORD. No 0260 / 0010

**MAT.:** 1) El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, en los términos del artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo y  
2) El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende.

**ANT.:** 1) Ord. N° 1874, de 28.10.98, de Inspector Provincial del Trabajo de Iquique.  
2) Presentación de 11.03.99, Sindicato de Trabajadores de Compañía Minera Quebrada Blanca S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 67 y 70, inc. 1°.

SANTIAGO,

19 FEB 2000

**DE :** DIRECTORA DEL TRABAJO  
**A :** SEÑORES SINDICATO DE TRABAJADORES  
COMPANIA MINERA QUEBRADA BLANCA S.A.  
VIVAR N° 493, PISO 2°  
IQUIQUE/

Mediante presentación citada en el antecedente, solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la empresa Compañía Minera Quebrada Blanca S.A. se ha encontrado facultada para alterar el régimen de feriado fraccionado aplicado por espacio de varios años y hasta el mes de diciembre de 1998, a los trabajadores de esa empresa afectados a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos, consistente en laborar siete días continuos, seguidos de 7 días consecutivos de descanso.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establece el reglamento".*

A su vez, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

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

Del análisis conjunto de las normas legales citadas se desprende que todo aquel trabajador con más de un año de servicios tiene derecho a gozar de un feriado anual de 15 días hábiles.

Igualmente se desprende que los 15 días hábiles de feriado deben ser continuos, no obstante lo cual la ley permite a las partes, esto es, empleador y trabajador, para convenir el fraccionamiento de los días que exceden de 10.

De ello se sigue que el trabajador que cumpla con el requisito de antigüedad ya señalado se encuentra facultado para exigir el otorgamiento, de una sola vez, de la totalidad de los 15 días hábiles que por el referido concepto le confiere la ley, salvo que, de común acuerdo con su empleador, haya acordado el fraccionamiento de aquellos que exceden de diez en los términos del inciso 1° del artículo 70, antes transcrito y comentado.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, del informe emitido por el fiscalizador Sr. Jorge E. González C., se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata no hacen uso en forma continua de la totalidad de los días que comprende el beneficio de descanso anual, sino en forma fraccionada respecto de aquellos que exceden de 10.

Según dicho informe los 5 días restantes, producto de dicho fraccionamiento, han sido otorgados siempre por la empresa de modo tal que el goce de ellos nunca había significado para los respectivos dependientes la disminución del número de días de descanso que les corresponde por aplicación del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a que se encuentran afectos.

Del mismo informe aparece que a partir de enero de 1999, la empresa alteró el régimen de feriado fraccionado aplicado a sus trabajadores, lo cual se tradujo en que a partir de esa fecha, el uso, de uno o más de ellos significó para éstos, en la práctica, la pérdida de igual número de días de descanso compensatorio.

En efecto, si bien el uso de tales días de feriado dentro del período de trabajo del sistema, no implica para los trabajadores la alteración de los días de descanso que comprende el respectivo ciclo, no lo es menos que la empleadora imputa a los restantes días de feriado del dependiente, aquél período de descanso que, en su opinión, no le correspondía disfrutar por no haber laborado efectivamente en forma completa los días de trabajo que comprende el ciclo, esto es, 7 días.

Así, a vía de ejemplo, el trabajador que hace uso de dos días de feriado y por lo tanto trabaja efectivamente 5 días sólo tiene derecho, en opinión de la empresa a gozar de 5 días de descanso dentro del ciclo. Como en la práctica, en tal evento, ellos descansan igualmente los referidos 7 días, la empresa imputa los dos días de descanso que, a su juicio, no correspondía otorgar, a los días pendientes de feriado fraccionado.

De esta forma, en el ejemplo propuesto, la empresa computa cuatro días de feriado, no obstante, que el trabajador ha hecho uso efectivo de sólo dos días por dicho concepto.

Aclarado lo anterior, es preciso señalar que este Servicio, pronunciándose sobre el alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el inciso final del artículo 38 del Código del Ramo, en dictamen N° 6959/299 de 03.11.95, ha sostenido que la implantación de los mismos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí.

De acuerdo a dicha jurisprudencia, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo, que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos y que se desarrolla durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con los presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente y, en consecuencia, las obli-

gaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

La citada jurisprudencia agrega que en cada período, la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

En otros términos, los días de descanso que se otorgan acumulados dentro de un sistema excepcional corresponden a los días de descanso compensatorio de que debía haber hecho uso el trabajador si hubiera laborado dentro del régimen normal previsto en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, en términos tales que el sistema excepcional sólo ha posibilitado su postergación y acumulación, encontrándose, por ende, incorporados al patrimonio del dependiente conjuntamente con el incremento que se hubiere convenido.

Ahora bien, la resolución del problema planteado en la especie, hace necesario determinar, previamente, si el goce de los días de feriado por parte de un trabajador afecto a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, le da derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que éste comprende.

Al respecto, es preciso recordar lo ya expuesto al analizar el artículo 67 del Código del Trabajo, en cuanto a que el legislador reconoce al trabajador que haya enterado más de un año de servicios a disfrutar de un descanso anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra.

Como es dable apreciar, el goce de feriado anual, sea éste continuo o fraccionado, implica para el trabajador, el ejercicio de un derecho laboral que lo libera de la obligación contractual de prestar servicios al empleador durante el lapso correspondiente, sin perder por ello el derecho a percibir remuneración íntegra en los términos que establece la ley.

Aplicando todo lo expuesto en la especie, y teniendo presente que el trabajador que goza del beneficio de feriado se encuentra legalmente eximido de su obligación de prestar servicios, forzoso resulta sostener que dentro de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos como el que nos ocupa, deben entenderse como laborados para los efectos del cumplimiento del respectivo ciclo de trabajo, aquellos comprendidos en éste, en los cuales no haya existido una efectiva prestación de servicios por parte del dependiente por haber hecho uso de feriado legal.

Relacionando lo antes expuesto con la doctrina vigente de este Servicio sobre sistemas excepcionales mencionada en párrafos que anteceden, preciso es sostener que en-

tendiéndose cumplida por parte de los trabajadores de que se trata el respectivo ciclo de trabajo cuando éstos han hecho uso de uno o más días de feriado fraccionado, se genera para éstos el derecho a gozar de la totalidad de los días de descanso que comprende el sistema a que se encuentran afectos, los que como ya se dijera, en el caso que nos ocupa ascienden a siete días.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que, en la situación descrita, la empresa Compañía Minera Quebrada Blanca S.A. impute un número de días de descanso equivalentes a los no laborados por el dependiente a causa de feriado, a aquellos que éste tiene pendientes por este último concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles en los términos del artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo y

2) El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende.

Saluda a Uds.,

DIRECCION DEL TRABAJO!

19 ENF 2000

OFICINA DE PARTES



*Maria Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*Suf*

SMS/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo.