



DEPARTAMENTO JURIDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K.10639 (2173) 2015

*Juridico*

2699

ORD.: \_\_\_\_\_/

MAT.: Da respuestas a consultas que indica.

ANT.: 1) Correo Electrónico de 21.04.2016, de empresa Colbún S.A.;  
2) Instrucciones de 04.04.2016 y 26.11.2015 de Jefe Departamento Jurídico;  
3) Correo Electrónico de 06.04.2016, de empresa Colbún S.A.;  
4) Presentación de 27.08.2015, de Paula Martinez Osorio, Gerente de Organización Colbún S.A.

SANTIAGO,

19 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. PAULA MARTINEZ OSORIO  
GERENTE DE ORGANIZACIÓN COLBÚN S.A.  
AV. APOQUINDO N°4775, PISO N°11  
LAS CONDES

Mediante presentación de antecedente 4), ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar el tratamiento que el empleador debe dar a un trabajador que está sujeto a un régimen de jornada excepcional, autorizado por esta Dirección, que hace uso de su feriado anual, en los siguientes casos:

1) El feriado anual finaliza un día viernes, y según el ciclo de turnos, el día siguiente, que es sábado, le correspondería libre, y el domingo tiene asignado un turno, en dicho caso, ¿qué día corresponde que se reincorpore a sus funciones?

2) Si un trabajador solicita el fraccionamiento de su feriado anual, en días viernes y lunes, ¿corresponde que realice sus funciones normales los días sábado y domingo, si tiene asignado turnos?

3) Si un trabajador, que le corresponde trabajar sábado y domingo, y solicita fraccionar su feriado anual en sábado, considerando que dicho día no es imputable al conteo del feriado anual, ¿corresponde otorgarlo por parte del empleador?

Sobre el particular, cumple con informar a usted lo siguiente:

Respecto a la pregunta signada con el número 1), el artículo 67, inciso 1° 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".*

De la disposición legal precedentemente anotada fluye que todo aquel trabajador que cumpla con el requisito de antigüedad allí establecido, esto es, más de un año de servicios, tiene derecho a gozar de un descanso anual de 15 días hábiles.

A su vez, el inciso penúltimo del artículo 38 del Código del Trabajo, relativo a trabajadores que se desempeñan en empresas o faenas exceptuadas del descanso dominical, dispone:

*"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema".*

De la norma antes transcrita se desprende que el legislador ha entregado al Director del Trabajo la facultad de autorizar, mediante resolución fundada, la implementación de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, cuestión que sólo podrá hacer cuando sobrevenga una situación calificada.

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 mencionado precepto, 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 obligaciones 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.

Cabe precisar que en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores que, como en la especie, se encuentran afectos a dichos sistemas excepcionales, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N° 6752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que *"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil"*.

De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y los festivos que incidan en el período, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.

De consiguiente, analizada la situación en análisis a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en relación al alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo en uso de la facultad que le otorga el inciso final del artículo 38 ya citado, forzoso resulta concluir que una vez extinguido el plazo del feriado, computado en la forma precedentemente señalada, el personal sujeto a uno de dichos sistemas deberá reincorporarse a sus labores al día siguiente a aquél en que se produjo la expiración de dicho beneficio, en cuanto el turno o equipo de trabajo al cual esté adscrito se encuentre cumpliendo el período de trabajo que comprende el respectivo ciclo, debiendo por el contrario, reasumir sus funciones una vez cumplido el período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de feriado su turno o equipo de trabajo esté haciendo uso del descanso que les garantiza el sistema excepcional al que se encuentran afectos.

En otros términos, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, según ya se señalara.

Ahora bien, aplicando lo expuesto al caso que nos ocupa, no cabe sino concluir que los trabajadores de la empresa Colbún S.A., cuyo turno se encuentre en descanso a la fecha de expiración de su período de feriado, deben reintegrarse a sus labores una vez concluido dicho período de descanso, no procediendo por ende, que la citada empresa les exija en tal caso, reasumir en forma inmediata sus respectivas funciones.

En cuanto a las consultas signadas con los números 2) y 3), cabe señalar que el artículo 70 del Código del Trabajo, en su Inc. 1º, prescribe:

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

Del precepto legal antes transcrito se infiere que, por expresa disposición del legislador, el feriado debe ser continuo, sin perjuicio de lo cual, por excepción, se faculta a las partes para que de común acuerdo convengan fraccionar el beneficio en el exceso sobre 10 días hábiles.

Ahora bien, con el objeto de emitir el pronunciamiento requerido en el ámbito de las consultas planteadas se hace necesario determinar la oportunidad y condiciones en que el trabajador puede hacer uso de feriado fraccionado, para cuyo efecto cabe recurrir al artículo 67 inciso 3° del Código del Trabajo que dispone:

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

De la disposición legal antes anotada se desprende que la ley ha regulado parcialmente el otorgamiento del feriado al señalar, por una parte, que éste deberá concederse preferentemente en primavera o verano y, por otra, que el empleador deberá otorgarlo considerando las necesidades del servicio.

Ahora bien, el D.S. N°969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, vigente en virtud de lo prevenido en el Art. 3° transitorio del Código del Trabajo, en su artículo 43, establece:

*"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 este dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador".*

Del precepto reglamentario anotado fluye que las formalidades para conceder el feriado consisten, para el trabajador, en solicitar por escrito este beneficio con una anticipación mínima de treinta días a la fecha en que desea hacerlo efectivo y, para el empleador, dar respuesta también por escrito, dejando constancia de la fecha en que se concederá en el duplicado de la misma solicitud.

Analizada esta última disposición reglamentaria a la luz de lo prevenido en el comentado artículo 67 inciso 3° del Código del Trabajo, preciso es convenir que el empleador no puede alterar la fecha solicitada oportunamente por el trabajador, sea anticipándola o postergándola, debiendo en todo caso considerarse las necesidades del servicio para otorgarla, de preferencia en primavera o verano.

Lo anterior conlleva a sostener que el trabajador, en su calidad de titular del beneficio de feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del caso de feriado colectivo contemplado en el artículo 76 del Código del Trabajo, en el cual el empleador puede determinar libremente la oportunidad en que lo concederá.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el Art. 67, inciso 3°, del Código del Trabajo, al disponer que el feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, no excluye la posibilidad que el mismo se otorgue en otra época del año, a elección del trabajador, puesto que en su favor se ha establecido que el feriado se conceda de preferencia en las estaciones mencionadas, de suerte tal que el solicitarlo en otra oportunidad diferente resulta igualmente procedente si es de su conveniencia.

Ahora bien, en opinión de este Servicio, los criterios expuestos en párrafos que anteceden resultan plenamente aplicables en el caso de que los dependientes hayan convenido hacer uso fraccionado de feriado en virtud de lo prevenido en el artículo 70 inciso 1° del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, de suerte tal, que podrán determinar libremente la oportunidad en que harán efectivo el beneficio, sin que resulte viable que el empleador modifique o altere la fecha solicitada sino por causa fundada en necesidades del Servicio en los términos previstos por el artículo 44 del Reglamento N°969, disposición que, a la letra, establece:

*"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 tuviere menos de este número, se distribuirá de manera, que a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado".*

Precisado lo anterior, cabe referirse a la forma de computar los días de feriado fraccionado, para lo cual es necesario hacer presente, que para los efectos de calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, como asimismo, de los que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos en virtud de lo establecido en el inciso penúltimo del señalado precepto, no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado.

De esta suerte, aplicando lo señalado en párrafos que anteceden al caso que nos ocupa forzoso es convenir que, en la especie, el cómputo del beneficio de feriado deberá hacerse aplicando las reglas ya enunciadas, de modo tal, que no deberán considerarse para tal efecto los días sábados, domingos y festivos, aun cuando éstos constituyan días en que dichos trabajadores deban prestar servicios de acuerdo a la especial distribución de su jornada de trabajo.

En estas circunstancias, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que al personal de que se trata le asiste el derecho de hacer uso de su feriado fraccionado en días viernes y lunes, caso en el cual corresponderá adicionar al beneficio los días sábado y domingo correspondientes por aplicación de las normas sobre cómputo del feriado ya analizadas.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Los trabajadores de la empresa Colbún S.A., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema.; y

2) El personal de que se trata le asiste el derecho de hacer uso de su feriado fraccionado en días viernes y lunes, caso en el cual corresponderá adicionar al beneficio los días sábado y domingo correspondientes por aplicación de las normas sobre cómputo del feriado analizados en el cuerpo del presente informe.

3) Para realizar el cómputo del beneficio de feriado no deberán considerarse los días sábados, domingos y festivos, aun cuando éstos constituyan días en que dichos trabajadores deban prestar servicios de acuerdo a la especial distribución de su jornada de trabajo.

Saluda a Ud.,



**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



BP/GMS

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control