



DEPARTAMENTO JURÍDICO
15.402-2012 N°(5)2013

2022

25

ORDINARIO N° _____ / _____ /

MAT.: Resulta innecesario extender un comprobante de otorgamiento de feriado en el caso de aquellos trabajadores que en materia de descanso anual se rigen por el artículo 74, del Código del Trabajo.

ANT.: 1.- Pase N° 24, Departamento de Inspección, de 26.03.2013.
2.-Pase N° 17, Departamento Jurídico, de 19.03.2013.
3.-Pase N° 338, Directora del Trabajo, de 20.02.2013.
4.-Instrucciones verbales de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 30.01.2013.
5.- Ordinario N° 610, Dirección Regional del Trabajo de Los Ríos, de 31.12.2012.
6.-Presentación de don Hugo Lara V., Director de Personal de la Universidad Austral de Chile, de 11.12. 2012.

FUENTES LEGALES: Código del Trabajo: artículo 74; D.S. N° 969, de 1933, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 45.

CONCORDANCIAS: Dictamen N° 3866/145, de 16.09.2003.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

16 MAY 2013

A : SEÑOR HUGO LARA V.
UNIVERSIDAD AUSTRAL DE VALDIVIA
GENERAL LAGOS N° 2086
VALDIVIA

Mediante presentación citada en el antecedente 6), Usted ha solicitado un pronunciamiento respecto de la procedencia jurídica de extender un comprobante de otorgamiento de feriado en el caso de aquellos trabajadores que en materia de descanso anual se rigen por el artículo 74, del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar que el Código del Trabajo, en su artículo 74 dispone:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de

las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando íntegramente sus remuneraciones al personal.

Con todo, resulta necesario hacer el alcance que la inactividad en el período referido no puede ser inferior al feriado anual que reconoce el Código del Trabajo a los trabajadores, esto es, quince días hábiles.

En relación con la procedencia jurídica de extender en el caso analizado un comprobante de otorgamiento de feriado, cabe señalar que analizado el Decreto Supremo N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Aprueba el Reglamento para la Aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo", en particular sus artículos 41 al 45 -Del Feriado-, se ha podido comprobar que estos preceptos reglamentan el derecho al feriado contemplado en el artículo 67, del referido texto legal, sin hacer ninguna alusión al caso que nos ocupa.

En efecto, el artículo 45 del referido Decreto señala expresamente que el empleador está obligado a *"remitir a la respectiva Inspección del Trabajo, al término de cada año, una relación de la forma en que se hubiere dado cumplimiento a las disposiciones sobre el feriado anual, certificado con la firma del empleador y del delegado de los empleados, cuando lo hubiere"*.

Considerando, entonces, que no existe norma expresa que obligue al empleador a extender el referido certificado cuando los trabajadores gozan de dicho beneficio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo, a juicio de esta Dirección, no resulta procedente exigirlo, ya que, excepcionalmente, en esta situación, el legislador entiende como si hubiese sido realmente concedido el feriado respecto de un trabajador, por el sólo hecho de que el establecimiento en que él labora suspenda sus actividades durante uno o más periodos en el año, siempre que dichas suspensiones le hayan significado al trabajador un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, es decir, a lo menos 15 días hábiles y percibiendo remuneración íntegra.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el comprobante comentado, en la situación analizada resultaría inoficioso ya que su único objetivo es servir como un medio de prueba para el empleador, en el evento de ser demandado por el trabajador por no haber otorgado las vacaciones legales o que a la época de término de la relación laboral, éstas le hubieren sido compensadas en dinero.

En consecuencia, con el mérito de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Usted, que resulta innecesario extender un comprobante de otorgamiento de feriado en el caso de aquellos trabajadores que en materia de descanso anual se rigen por el artículo 74, del Código del Trabajo.

Le saluda atentamente,


MARIA GECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO


 DIRECCIÓN DEL TRABAJO
 16 MAY 2013
 OFICINA DE PARTES


 MAO/SMS/SOG/sog.
 Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Dptos. DT
- Subdirector, Unidad de Asistencia Técnica, XV Regiones
- Jefe de Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo