

3565

ORD.: _____

pendido

MAT.: No existiría inconveniente para que un trabajador haga uso del feriado fraccionado durante un día sábado, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de la jornada ordinaria del respectivo dependiente y no coincida con un festivo, por cuanto, concluir lo contrario conduciría al absurdo de impedir al trabajador ejercer un derecho en la oportunidad indicada.

ANT.: 1) Instrucciones de 30.06.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 02.06.2016, de Manuel Labra Vicencio, Abogado Inspección Provincial del Trabajo Santiago.

SANTIAGO,

08 JUL 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : MANUEL LABRA VICENCIO
INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO SANTIAGO
MONEDA N° 723, OF. 211
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2) se han formulado las siguientes consultas que dicen relación con el otorgamiento y cómputo del feriado anual:

a) Si un trabajador cuya jornada se distribuye de lunes a sábado, puede solicitar un solo día de feriado que recaiga en día sábado. En caso de resultar ello efectivo, cómo se computaría ese día.

b) En el evento de no ser posible lo anterior, se consulta sobre cuál sería la alternativa para que un trabajador pueda descansar en día sábado, sin incurrir en inasistencias.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso 1º y 3º, dispone:

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

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

A su vez, el artículo 69 del mismo cuerpo normativo, prescribe:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

De la norma legal precedentemente transcrita 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 que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se colige, asimismo, que para efectos de calcular el número de días que por concepto de feriado legal le corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado debe considerarse siempre inhábil, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que para determinar y computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo, distribuida de lunes a sábado, deben considerarse sólo los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, todos aquellos que la ley ha declarado festivos y los días sábado.

Por su parte, el artículo 70 del citado texto legal, en su inciso 1º, establece:

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

Del precepto legal antes transcrito fluye que por expresa disposición del legislador, el feriado deberá ser de días continuos, sin perjuicio de lo cual el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse, pero siempre que sea de común acuerdo entre las partes.

Al respecto la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen Nº 4497/105, de 28.06.1990, interpretando el citado precepto legal ha precisado que *"el legislador al disponer que el feriado puede fraccionarse sólo en el exceso sobre los diez días hábiles ha querido señalar exclusivamente que sólo el número de feriado que superen este período puede dividirse en distintas partes para efectos de hacer uso parcial del beneficio".*

En efecto, las partes podrán convenir que el exceso sobre diez días hábiles de feriado se otorgue de manera fraccionada, en uno o más días de descanso, resultando improcedente que el empleador pueda fijar de manera unilateral la cantidad de días en que se verificará el fraccionamiento del feriado a que tiene derecho el trabajador, ni tampoco la oportunidad en que se harán efectivos tales días de descanso, salvo que lo establezca la ley.

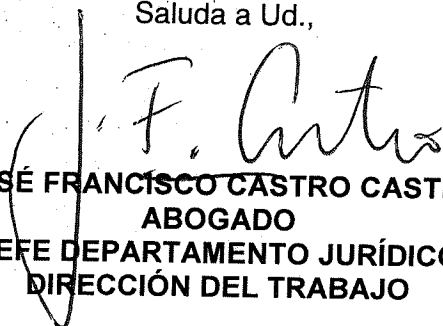
De tal suerte, tratándose de trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, tal como se desprende de su presentación, no existiría inconveniente para que éstos hagan uso del feriado fraccionado durante un día sábado, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de la jornada ordinaria del respectivo dependiente y no coincida con un festivo, por cuanto, concluir lo contrario conduciría al absurdo de impedir al trabajador ejercer un derecho en la oportunidad indicada.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ordinario Nº 1844, de 20.05.2014.


En tales circunstancias y atendido lo resuelto precedentemente, resulta inoficioso absolver la segunda consulta planteada.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que respecto a la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CP/MBA
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.