



Jurídico

Departamento jurídico
K 7004(1641)/2016

ORD. N° 4780 /

MAT.: Atiende consulta sobre feriado legal.

ANT.: 1.-Instrucciones de 28.07.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2.-Presentación de 1°.07.2016, de Abogada Sra. Paulina Espinoza Vaganay.

SANTIAGO,

21 SEP 2016

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. PAULINA ESPINOZA VAGANAY
ROSARIO NORTE N° 100, PISO 10
COMUNA DE LAS CONDES

Mediante presentación citada en el antecedente 2) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia jurídica que se otorgue el beneficio de feriado en día sábado a trabajadores afectos a una jornada laboral parcial que se distribuye exclusivamente en tales días. Ello, teniendo presente la disposición contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe hacer presente, en primer término que el inciso 1° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo, inserto en el párrafo 5°, del Capítulo IV, Título I del Libro I de dicho cuerpo legal, dispone:

"Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que el legislador ha hecho expresamente aplicable a los trabajadores afectos a jornadas parciales de trabajo, los derechos de que gozan los trabajadores que laboran a tiempo completo.

Al respecto, es preciso destacar que dichos dependientes se rigen por las reglas comunes que contempla el Código del Trabajo, salvo en aquellas materias especialmente reguladas por dicha normativa, la que,

como ya se expresara, se contiene en el aludido Párrafo 5°, denominado "Jornada Parcial".

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en dictamen N° 339/27, de 30.01.2012, los dependientes sujetos a tal régimen de jornada se rigen en materia de feriado legal por las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo, teniendo presente que el Párrafo 5° en comento no contiene normas particulares sobre la materia.

Precisado lo anterior, es necesario resolver la consulta específica formulada en la especie, para cuyo efecto cabe tener presente, en primer término, la disposición contemplada en los incisos 1° y 3° del artículo 67 del Código del Trabajo, conforme a la cual:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con 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."

Por su parte, el artículo 69 del mismo Código, establece:

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

A su vez, el artículo 70 del Código del Trabajo, 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 antes transcritas se infiere, en lo que interesa, que por regla general, todo trabajador con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a gozar de un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual deberá ser otorgado de forma preferente en primavera o en verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere, asimismo, que para el cómputo del beneficio de feriado, vale decir, para calcular el número de días que el mismo comprende, el día sábado debe considerarse siempre inhábil, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la respectiva jornada laboral. De ello se sigue que el día sábado no debe contabilizarse para los efectos de determinar el número de días de feriado que establece la ley.

Finalmente de las citadas normas se desprende que el feriado debe ser de días continuos, no obstante lo cual el legislador faculta a las partes de la relación laboral para acordar fraccionar aquellos que exceden de 10 días hábiles.

Ahora bien, en la especie se trata de determinar si un trabajador que labora sólo un día a la semana, específicamente el día sábado, tiene derecho a hacer uso de feriado en forma fraccionada en dicho día, teniendo

presente la disposición contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, antes transcrita y comentada.

Para resolver sobre el particular es preciso analizar, en primer término, el objetivo perseguido por el legislador al establecer el beneficio de feriado anual, cual es, principalmente, según se expresa, entre otros, en dictamen N° 6256/279, de 09.01.1995 *"permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva..."*

En relación con lo anterior, cabe agregar que el feriado legal es un beneficio que la ley garantiza a todo trabajador que ha cumplido con el requisito temporal exigido por nuestra normativa, y que se traduce en el derecho de éstos de ausentarse de sus labores y no prestar servicios en el período correspondiente, sin perder con ello el derecho a remuneración durante el mismo.

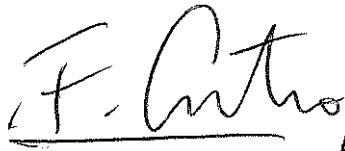
Por otra parte, es necesario considerar el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, lo que aparece de manifiesto en la disposición contenida inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, disposición que prescribe que: *"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."*

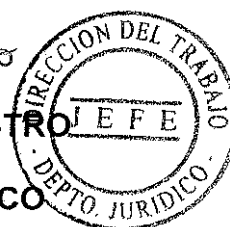
Armonizando lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es convenir que tratándose de un trabajador cuya jornada laboral se encuentra distribuida contractualmente sólo en un día a la semana, específicamente en día sábado, no existe impedimento legal para que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo, que, como ya se expresara, permite a las partes de la relación laboral acordar fraccionar el exceso sobre 10 días hábiles de feriado continuo, dicho dependiente haga uso de feriado fraccionado en día sábado, toda vez que en tal caso esa es su única posibilidad de ejercer tal derecho por ser éste el día en que contractualmente le corresponde laborar y en que puede liberarse de su obligación de prestar servicios por tal causa.

Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral.

Una tesis similar a la expuesta ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Ordinarios N° 3565 de 05.07.2016 y 1844, de 20 de mayo de 2014, cuyas copias se adjuntan para su mejor comprensión.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/SMS

Distribución:

-Jurídico, Partes, Control