

903

ORD.: _____

Jurídico

MAT.: No resulta jurídicamente procedente que el empleador disponga unilateralmente el feriado anual, ni obligue a sus dependientes a hacer uso de éste en el periodo que aquél determine.

ANT.: 1) Ord. N° 162, de 12.02.2013, de Inspectora Comunal del Trabajo de Maipú.
2) Presentación de 24.01.2013, de Sr. Cosme Vilches Canto, Gerente de Recursos Humanos y Desarrollo, de Bata Chile S.A.
3) Ord. N° 0073, de 08.01.2013, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
4) Ord. N° 0072, de 08.01.2013, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
5) Presentación de 18.12.2012., de Sindicato N° 1 Bata Chile S.A.

SANTIAGO, 26 FEB 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SINDICATO N° 1 BATA CHILE S.A.
ALMIRANTE SIMPSON N° 70
PROVIDENCIA
SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente 5), Uds. solicitan un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección, en orden a determinar si el empleador se encuentra facultado para establecer unilateralmente el feriado anual, adjuntando al efecto copia de correo electrónico, de 11.12.2012, en que constaría la fecha tope que impondría el empleador para hacer uso de este derecho.

Al respecto, cabe informar en forma previa, que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, se confirió traslado a la empresa BATA CHILE S.A., con la finalidad de que aportara sus observaciones y puntos de vistas sobre la materia en consulta.

En respuesta a dicho requerimiento, la aludida empresa informó que nunca ha pretendido contravenir las disposiciones legales, vulnerado los derechos de los trabajadores, agregando además, que el correo electrónico que contiene la supuesta decisión del empleador, de imponer unilateralmente el periodo de vacaciones, emana de la facultad de organizar y administrar la empresa que a todo empleador le corresponde, sin que el ejercicio de tal prerrogativa implique transgredir los derechos de sus trabajadores.

Asimismo, preciso es señalar que mediante Ordinario citado en el antecedente 4), se solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú fiscalizar a la mencionada empresa, a objeto de verificar si los trabajadores de ésta se encuentran obligados a asumir las supuestas fechas de feriado legal propuestas unilateralmente por

el empleador y si, al efecto, existe un tope máximo para hacer uso de éste. Además, se solicitó verificar la existencia de algún procedimiento que permita a los trabajadores solicitar dicho derecho.

Del informe de fiscalización N° 173, de 30.01.2013 —cuya copia se adjunta—, evacuado por doña Erika Ernest Cortez, dependiente de la inspección antes señalada, se pudo constatar que los trabajadores no se encuentran obligados a hacer uso de su feriado anual en las fechas propuestas unilateralmente por el empleador.

Asimismo, se pudo constatar que, en la especie, los trabajadores solicitan su feriado anual, a lo menos, con treinta días de anticipación a la época en que deseen hacer uso de él, mediante un procedimiento establecido en el artículo 32 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de esa Empresa.

Ahora bien, sobre el particular cúpleme informar a Uds. que el artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y tercero, dispone:

“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”.

Del precepto legal precedentemente transcrito, se colige 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.

Se infiere asimismo, que la ley ha regulado 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.

Al respecto, esta Dirección ha sostenido de manera reiterada, entre otros, en Dictamen N° 2474/57, de 30.06.2003, que el citado beneficio constituye un derecho cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla el requisito de antigüedad que para tal efecto exige la ley.

Por otra parte, el Decreto Supremo N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, en su artículo 43 dispone:

“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 éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que queda en poder del empleado”.

Del precepto reglamentario precedentemente transcrito, se infiere que las formalidades para conceder el feriado consisten, para el trabajador, en solicitar este beneficio irrenunciable por escrito con una anticipación mínima de treinta días a la fecha en que se quiera hacer efectivo, debiendo al efecto el empleador, dar respuesta a dicha solicitud por escrito.

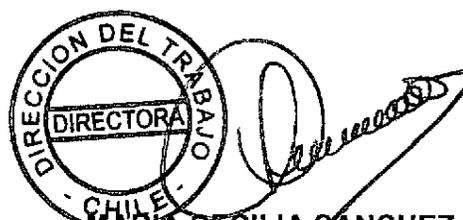
En este orden de ideas, este Servicio, en forma reiterada y uniforme, entre otros, en dictámenes N° 5884/250, de 25.10.96 y 5382/324, de 05.10.93, ha sostenido que el empleador no puede alterar la fecha del feriado solicitada oportunamente por el trabajador, sea anticipándola o postergándola, debiendo en todo caso considerarse las necesidades del servicio para otorgarla, de preferencia en primavera o verano, para evitar daños o perjuicios en la actividad productiva.

La misma doctrina concluye que el trabajador, en su calidad de titular del beneficio del feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del feriado colectivo contemplado en el artículo 76 del Código del Trabajo, respecto del cual el empleador podrá determinar libremente la oportunidad en que será concedido.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el inciso 3º del artículo 67 del Código del Trabajo, al disponer que el feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, no excluye la posibilidad de 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 la misma solicitud efectuada en otra oportunidad resulta igualmente procedente si es de su conveniencia. Así lo ha señalado esta Dirección en Dictamen Nº 5884/250, de 25.10.1996.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds., que no resulta jurídicamente procedente que el empleador disponga unilateralmente el feriado anual, ni obligue a sus dependientes a hacer uso de éste en el periodo que aquél determine.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/ACG
Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Bata Chile S.A., Camino Melipilla Nº 9460, comuna de Maipú, Santiago