

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
k. 24226(1402)/94

2802

145

ORD. Nº _____/_____/_____

MAT.: Absuelve diversas consultas relativas a incremento del feriado básico con feriado progresivo, aplicabilidad del artículo 69 del Código del Trabajo, jornada laboral que debe considerarse para determinar feriado anual, opción por un sistema de feriado, y procedencia jurídica de la acumulación y el fraccionamiento del feriado.

ANT.: Consulta de 22.12.94, del Sindicato de Trabajadores de Industria Nacional de Cemento S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 68, 69 y 70.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs 0615/30, de 30.01.95; 5270/246, de 05.-09.94; 2446/113, de 25.04.94 y 4497/105, de 28.06.90.

SANTIAGO,

5 MAY 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑOR JOSE PAEZ ALCOTA, SECRETARIO
DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE
INDUSTRIA NACIONAL DE CEMENTO S.A.
CANCHA RAYADA Nº 1211
POBLACION PEDRO AGUIRRE CERDA
A M T O P A G A S T A /

Mediante la presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

1) Si los trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981 que, en conformidad al convenio colectivo vigente en la empresa tienen derecho a diecinueve días hábiles de feriado anual, pueden adicionar a este beneficio, los días de feriado progresivo que les correspondiere;

2) Aplicabilidad del artículo 69 del Código del Trabajo a los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 que gozan de un feriado anual de veinticinco días hábiles más los respectivos días de feriado progresivo;

3) Procedencia jurídica de considerar para los efectos de determinar el feriado anual de los trabajadores que se desempeñan para Industria Nacional de Cemento S.A., la jornada laboral que se indica en el anexo de sus contratos de trabajo;

4) Si los dependientes que se rigen en materia de feriado por un régimen convencional, están facultados para optar por el sistema legal actualmente vigente si éste les resulta más favorable;

5) Procedencia jurídica de la acumulación de feriado y

6) Procedencia jurídica de fraccionar el feriado.

Al respecto, còmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El artículo 68 del Código del Trabajo, dispone:

" Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

" Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

Del precepto anotado es dable inferir que para tener derecho a feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años, para uno o más empleadores, sean éstos continuos o no, devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que para los efectos de computar este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador sólo hasta diez años de trabajo efectuado para otros empleadores.

Como es dable apreciar, el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio, de suerte tal que la circunstancia de que un dependiente tenga derecho, por así haberlo convenido con su empleador, a un número superior de días por concepto de feriado básico, no puede significar excluirlo de las normas relativas al feriado progresivo.

De ello se sigue que no existe inconveniente jurídico alguno para que los trabajadores contratados después del 14 de agosto de 1981 que, en conformidad al convenio colectivo que los rige, tienen derecho a diecinueve días hábiles de feriado anual, adicionen a este beneficio, los días de feriado progresivo que les corresponda impetrar de acuerdo al artículo 68 del Código del Trabajo.

La conclusión anotada está en armonía con la contenida en el punto N° 2 del dictamen N° 5270/-246, de 5 de septiembre de 1994.

Lo expresado se corrobora si se considera que según lo resuelto por esta Dirección mediante dictamen N° 2446/113, de 25 de abril de 1994, "el feriado anual" no tiene límite máximo alguno, de manera que en la actualidad "los trabajadores tienen derecho a impetrar todos los días adicionales que por tal concepto les corresponda, como asimismo, podrán convenir a través de un instrumento colectivo un número de días que pueda exceder el límite de 35 días corridos que antes consignaba el artículo 68 del Código del Trabajo, que fue derogado por la ley 19.250".

2) En lo concerniente a este punto es necesario hacer presente que esta Dirección, mediante dictamen N° 061/30, de 30 de enero de 1995, cuya fotocopia adjunta remito a Ud., resolvió que:

"No resulta jurídicamente procedente excluir de la aplicación de las reglas de base de cálculo del artículo 69 del Código del Trabajo, al feriado legal especial a que se refiere el artículo segundo transitorio del Código del Trabajo y, por lo tanto, los feriados especiales de 25 días hábiles ya señalados deben computarse sobre la base de considerar inhábil el día sábado, como lo dispone el artículo 69 del D.F.L. N° 1".

La conclusión anotada precedentemente autoriza para sostener que el artículo 69 del Código del Trabajo resulta aplicable a los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, que gozan de un feriado anual de veinticinco días hábiles más los respectivos días de feriado progresivo.

Cabe reiterar, por otra parte, que según lo expresado en el N° 1 que antecede, de acuerdo a la conclusión contenida en el dictamen N° 2446/113, de 25 de abril de 1994, "el beneficio del feriado anual no se encuentra actualmente sujeto al límite máximo de treinta y cinco días corridos que consignaba el derogado artículo 68 del Código del Trabajo".

3) Esta Dirección, mediante dictamen N° 8757/151, de 13 de noviembre de 1989, que en fotocopia se acompaña, por las consideraciones que en el mismo se contienen, determinó que para los efectos de calcular el feriado legal, deben considerarse como días hábiles todos aquellos que no

revistan el carácter de feriados de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, esto es, excluyendo los días domingo y todos aquellos que la ley les ha asignado el carácter de feriado legal.

El artículo 69 del Código del Trabajo, por su parte, previene:

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

Del precepto antes anotado se colige que para calcular el número de días que por concepto de feriado legal le corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo, debe también considerarse inhábil, esto es, no debe computarse para determinar la duración del aludido beneficio.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que para los efectos de determinar el feriado anual de los trabajadores por quienes se consulta, tanto de los que cumplen "jornada administrativa de trabajo", como de los que laboran en "turnos rotativos" de lunes a sábado o "de faena continua", debe considerarse como días hábiles todos aquellos que no revistan el carácter de feriados de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, vale decir debe excluirse los domingo, todos aquellos a que la ley ha declarado feriado legal y los días sábado.

De consiguiente, es posible afirmar que cualquiera que sea la jornada de trabajo a que están afectos los trabajadores que se desempeñan para Industria Nacional de Cemento S.A., para los efectos de determinar su feriado anual, debe excluirse los días sábado, domingo y todos aquellos que la ley ha declarado feriado legal;

4) En lo concerniente a este punto, cabe hacer presente que el ordenamiento jurídico laboral vigente asegura al trabajador la percepción de beneficios o derechos mínimos o básicos que nada obsta a las partes mejorar.

De esta suerte, es posible entender, a juicio de la suscrita, que no existe inconveniente jurídico para que los trabajadores por los que se consulta, que se rigen en materia de feriado por un régimen convencional, opten por el sistema legal actualmente vigente, contemplado en el Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 19.250, si éste les es más favorable.

A mayor abundamiento, es del caso señalar que los beneficios pactados no pueden ser inferiores al nivel previsto en la ley por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecido por el legislador, de acuerdo a la norma del artículo 59 del Código del Trabajo.

5) En relación a esta consulta, cumples informar que el artículo 70 del Código del Trabajo, en sus incisos 2º y 3º dispone:

" El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

" El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos periodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo periodo".

Del precepto legal transcrito es posible inferir que por expresa disposición del legislador el feriado puede ser acumulado hasta por dos periodos consecutivos en el evento que exista acuerdo entre empleador y trabajador.

De ello se sigue que es requisito indispensable para que opere la acumulación del beneficio referido el que las partes así lo convengan, no resultando jurídicamente procedente, en consecuencia, que el empleador en forma unilateral lo disponga.

En armonía con lo anteriormente expresado, la norma en comento agrega que si un dependiente acumula dos periodos consecutivos de feriado, debe usar al menos el primero de ellos antes de completar el año que le daría derecho a un tercer feriado.

6) En lo relativo a este punto, es necesario señalar que el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, previene:

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que por expresa disposición del legislador el feriado debe ser continuo, como asimismo que, por excepción y de común acuerdo, las partes pueden fraccionar el beneficio en el exceso sobre diez días hábiles.

Respecto a las condiciones y oportunidad en que resulta procedente el fraccionamiento del feriado legal, esta Dirección, mediante dictamen N° 4497/405, de 28 de junio de 1990, determinó que sólo los días de feriado que superan un periodo continuo de diez días hábiles pueden otorgarse fraccionados y que las partes pueden convenir libremente la oportunidad en que el trabajador hará uso del feriado en forma fraccionada.

Cabe hacer presente que lo expresado sobre fraccionamiento del feriado rige para todos los trabajadores, sin importar su fecha de contratación, puesto que la ley no ha formulado ninguna distinción al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar lo siguiente:

1) Los trabajadores de Industria Nacional de Cemento S.A. que hayan sido contratados después del 14 de agosto de 1981 y que en conformidad al convenio colectivo vigente en dicha empresa, gozan de un feriado básico superior al legal, tienen derecho a incrementar dicho beneficio de acuerdo a las normas previstas en el artículo 68 del Código del Trabajo;

2) El artículo 69 del Código del Trabajo resulta aplicable a los trabajadores contratados por Industria Nacional de Cemento S.A. antes del 14 de agosto de 1981, que gozan de un feriado anual de veinticinco días hábiles más los días de feriado progresivo que les correspondiere;

3) Cualquiera que sea la jornada de trabajo a que están afectos los trabajadores que se desempeñan para Industria Nacional de Cemento S.A., para los efectos de determinar su feriado anual, debe excluirse los días sábado, domingo y todos aquellos que la ley ha declarado feriado legal;

4) Los trabajadores que se rigen en materia de feriado por un régimen convencional, están facultados para optar por el sistema legal actualmente vigente, contemplado en el Código del Trabajo, modificado por la ley Nº 19.250.

5) El feriado puede ser acumulado hasta por dos días periodos consecutivos, en el evento que exista acuerdo entre empleador y trabajador y

6) El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

Saluda a Ud.,

05 MAY 1995



Maria Ester Peres
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

FCGB/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín,
Dptos. D.T., XIIIª Regs.,
Sub-Director, Of. de Consultas