

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 6022(364)/96 ✓

7549

314

ORD. NQ _____/_____/

MAT.: 1) El empleador se encuentra obligado a pagar los días de descanso compensatorio acumulados por los días domingo y festivos en que se realizaron actividades cuando el término del período de embarque coincide con el vencimiento del plazo del contrato.

2) El día sábado se considerará siempre inhábil, no debiendo computarse para los efectos de determinar la duración del feriado.

ANT.: 1) Presentación de 14.04.94 de Sindicato de Trabajadores Transitorios de Tripulantes de Alta Mar, Buques Tanques, Petroleros, Gaseros, Metales, Graneleros y Cargueros "Sintripet".

2) Presentación de Sintripet de 15.03.94.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 111, 38, 69.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes NQs. 2804/147 de 05.05.95, 8413/143 de 30.10.89.

SANTIAGO, 17 NOV 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES
DIRIGENTES SINDICATO DE TRABAJADORES
"SINTRIPET"

Mediante presentación citada en el antecedente, se han efectuado las siguientes consultas:

1.- Si el empleador está obligado a extender los contratos de trabajo de plazo fijo de los respectivos trabajadores para el goce de los descansos acumulados por los días domingo y festivos en que realizaron labores cuando el vencimiento del contrato coincide con el término del período de embarque.

2.- Aplicabilidad de la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo en relación a los tripulantes efectos a un contrato de plazo fijo que expira antes de completar un año de servicio.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) En relación a la primera consulta formulada cabe manifestar que el artículo 111 del Código del Trabajo, dispone:

" El descanso dominical que se establece por el artículo anterior, no tendrá efecto en los días domingo o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal encargado de la atención de los pasajeros o de los trabajadores que permanezcan a bordo de la nave.

" El empleador deberá otorgar al término del período de embarque, un día descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiera acumulado más de un día de descanso en una semana, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38".

La norma precitada establece el otorgamiento obligatorio de un día de descanso al término del período de embarque en compensación de actividades realizadas en todos los días domingos y festivos del citado período en que los trabajadores prestaron servicios.

Asimismo, debe agregarse que el mandato de esta disposición obliga a aplicar lo dispuesto en el artículo 38 inciso 5º en caso de acumularse más de un día de descanso en la semana, evento en el cual las partes deben acordar la especial forma de distribución o remuneración de los días que excedan de uno semanal.

No obstante lo anterior, en la especie se infiere de la consulta que la facultad de llegar a tal acuerdo resulta imposible, por cuanto los servicios se prestan bajo un régimen de contrato fijo que expira al término del período de embarque, por lo que se requiere precisar el ámbito de aplicación de la norma del artículo 111 del Código del Trabajo a esta situación.

Sobre el particular, debe considerarse que la causa de la obligación de compensación de los descansos tiene por antecedente el trabajo realizado en el período de embarque, prestación de servicios que ha ido devengando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término del mismo.

De igual modo, resulta claro que el derecho de que se trata, al término del periodo de embarque se encuentra incorporado al patrimonio del dependiente.

Conforme a lo anterior, cuando la norma señala la obligación de compensar los días de descanso al término del periodo de embarque, debe entenderse que tal mandato es consecuencia directa de que el trabajador ha adquirido un derecho por cumplirse la condición establecida por el legislador.

Tal condición, como ya se dijera, proviene de la realización de actividades en días domingo y festivos, y su goce como lo señala la ley, deberá otorgarse al término del periodo de embarque.

De esta suerte, habiendo expirado el contrato de trabajo, el artículo 111 del Código del Trabajo obliga a compensar económicamente al dependiente inmediatamente de terminado el periodo de embarque por los días domingo y festivos trabajados en él, con prescindencia de cualquier otra circunstancia.

Por las razones anteriores, si bien no es posible extender el plazo de vigencia del contrato de trabajo, la circunstancia de que su vencimiento sea coincidente con el término del periodo de embarque, no obsta para que se paguen los días domingo y festivos trabajados en el citado periodo de embarque.

2) Por lo que respecta a la segunda interrogante formulada, cabe señalar que el artículo 73 del Código del Trabajo, establece sus incisos 2º y 3º:

" Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

" Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que de derecho a feriado, percibirá una remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".

Del análisis de la disposición legal precedentemente transcrita, cabe colegir que todo trabajador, al cumplir un año de servicio adquiere el derecho a que le sean otorgado quince días hábiles por concepto de feriado básico, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador.

Se desprende, asimismo, que si, por el contrario, un trabajador no alcanza a cumplir el año de servicio que le daría derecho al primer feriado o a un nuevo período de quince días hábiles de vacaciones por ponerse término a su contrato, la ley le garantiza su derecho a exigir del empleador el pago de una indemnización del eventual beneficio, pero obviamente, no por el 100% de los quince días hábiles de vacaciones, sino sólo en proporción al tiempo que efectivamente duró la relación laboral.

Sobre la base de la conclusión anterior, la reiterada jurisprudencia del Servicio ha determinado que el feriado proporcional aludido se traduce en 1,25 días por cada mes que haya durado la relación laboral, lapso que debe ser compensado con una suma proporcional a la remuneración íntegra que le habría correspondido en el evento de haber tenido derecho a feriado completo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que para los efectos del cómputo del feriado proporcional deberá tenerse presente que el dictamen Nº 8413/143, de 30.10.89, en su letra c), cuya copia se acompaña, resuelve que el total de días y fracciones de días que correspondiere por el concepto de estudio "deberá calcularse a partir de el día siguiente a la terminación del contrato y deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos y festivos.

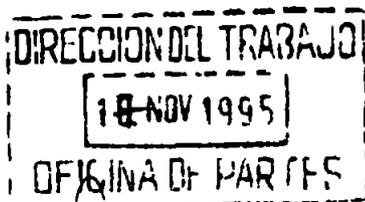
Por último, en lo que respecta al día sábado, el artículo 69 del Código del Trabajo, dispone:

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

De esta norma se colige que no corresponde computar el día sábado para establecer la duración del feriado.

En conclusión, en respuesta a la consulta de este número cabe señalar que al calcularse el feriado no deberá computarse el día sábado para efectos de determinar su duración, pero deberán compensarse los días hábiles, más los días domingo y sábado, y los festivos que en él se comprendan.

Atenta a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

CRL/mvb
Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Depto. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones.