



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8576 (1720) 2018

Jurídico

4436

ORD.: _____

MAT.: Atiende consultas que indica.

ANT.: 1) Ordinario N°1047 de Inspector Comunal del Trabajo Sur Oriente, de 24.07.2018

2) Presentación de 20.07.2018 de doña Paula Lisette Eyzaguirre Hidalgo

SANTIAGO,

23 AGO 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRA. PAULA LISETTE EYZAGUIRRE HIDALGO
paulaeyzaguirre2@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico relativo a su feriado legal y la compatibilidad de este con la huelga efectiva del proceso de negociación colectiva en el cual está involucrada con el sindicato al cual pertenece.

Fundamenta su solicitud indicando que solicitó su feriado legal, el cual fue aceptado por su empleador, para el período comprendido entre 19/07/2018 hasta 01/08/2018.

Sin embargo, con fecha 11/07/2018 se habría hecho efectiva la huelga del sindicato al cual pertenece, manteniéndose hasta la fecha de la presentación de antecedente 2).

De esta forma, en virtud de los hechos antes indicados, consulta:

1. ¿Qué sucedería si la huelga termina antes del final del periodo de feriado legal que fue solicitado y autorizado?

2. En virtud de ser la huelga una causa de suspensión de la relación laboral, ¿es procedente otorgar los días que queden pendientes para terminar el periodo de feriado o estos deberían ser nuevamente solicitados?

3. Si terminada la huelga, no asiste a prestar servicios por encontrarse fuera del país, ¿incurriría en una falta injustificada que podría dar lugar a un despido por causal grave?

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y final, 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.”

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969, de 18.12.1933 disponen:

“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 quedará en poder del empleador.”

“El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez no haya más de un empleador gozando de feriado.”

Respecto de las precitadas normas, este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 1979/31 de 06.05.2011 y Ordinarios N° 2699 de 19.05.2016 y N°1300 de 09.03.2018, entre otros, ha indicado que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.

De esta forma, es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, por lo que es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Asimismo, es posible inferir que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano.

Dicho lo anterior, respecto de los efectos de la huelga, el inciso primero del artículo 355 del Código del Trabajo prescribe:

“Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.”

Sobre aquella materia, este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 140/11 de 08.01.1996 indicó que:

“(…) se colige que son obligaciones principales del contrato de trabajo la de prestar servicios bajo dependencia y subordinación, en el caso del trabajador, y la de pagar una remuneración por tales servicios, en el caso del empleador, sin perjuicio de las derivadas de los derechos y beneficios consagrados por la legislación laboral.

“Se infiere también que durante la huelga o cierre temporal se suspenden respecto de los trabajadores y empleador involucrados, los efectos del contrato de trabajo, de suerte tal que aquellos no tienen obligación de prestar servicios ni este de pagar las remuneraciones y demás beneficios provenientes del contrato.

“De consiguiente, la suspensión de los efectos del contrato, esto es, de los derechos y obligaciones de las partes, alcanza al goce de los beneficios legales que, como el feriado, suponen la plena vigencia del contrato para su otorgamiento, y que no pueden exigirse por el trabajador ni concederse por el empleador hasta que dichos efectos se restablezcan.”

A su vez el precitado pronunciamiento concluye:

“A mayor abundamiento, resulta del todo inconciliable el goce simultáneo de los derechos a feriado y de huelga, que se ejercen siempre en momentos distintos e incompatibles, a saber uno durante la vigencia plena del contrato de trabajo y el otro durante la suspensión de sus efectos.”

Por su parte el Dictamen Ordinario N° 4621 de 22.09.1983 indicó en similar sentido que:

“(…) el feriado es el descanso con remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores con más de un año de servicios, esto es, un derecho o beneficio emanado de la relación laboral, que, como tal se ha señalado en el párrafo precedente.

“Ello significa que si la huelga se hace efectiva encontrándose el trabajador haciendo uso de su feriado, el goce de este beneficio deberá suspenderse para continuar el dependiente disfrutando de él una vez producida la reincorporación a las labores.”

De esta forma y en respuesta a sus consultas, en caso de iniciarse una huelga con anterioridad al período de feriado legal solicitado por un trabajador involucrado en dicha negociación colectiva y aceptado por su empleador, aquel no ha hecho ejercicio de su derecho a feriado.

En este contexto, y en virtud de la doctrina sobre feriado antes citada, es dable indicar que al ser el trabajador el titular de su derecho a feriado, él puede ejercerlo en el período que necesite, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Reglamento 969 antes citado.

Finalmente, en respuesta a su última consulta, cabe indicar que esta Dirección del Trabajo ha dejado establecido reiteradamente que, sobre las causales de terminación del contrato de trabajo, *“es el juez quién debe conocer de ellas, conforme a lo prevenido en el artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto si los trabajadores estimaren que la aplicación a su respecto de una determinada causal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna o que las necesidades de la empresa carecen de fundamento, quienes tienen derecho a recurrir, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, al respectivo juzgado a fin de que éste así lo declare”*(Dictámenes Nos 1348/065, de 14.03.97, y 1692/75, de 23.04.2004).

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

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



DISTRIBUCIÓN:

- Jurídico
- Partes
- Control