



1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E317(120)2025

jurídico

ORDINARIO N°: 069,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado colectivo. Interpretación cláusula del contrato colectivo. Hechos controvertidos. Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

Este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre los alcances de la cláusula del contrato colectivo referida a los recesos universitarios, y a la legalidad de la conducta del empleador respecto de la compensación de los días de feriado legal y proporcional de acuerdo con las reglas generales, en el caso del término de contratos de trabajadores de la Universidad, por la cual suprimió su pago en los respectivos finiquitos, dado que dicha materia no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 30.01.2025, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), recibidas con fecha 10.02.2025.
- 2) Correo electrónico de fecha 20.01.2025, de doña Ivette Doussoulin Vallette, Tesorera del Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la Universidad Austral de Chile.
- 3) Correo electrónico de fecha 16.01.2025 de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Derivación por GESDOC de fecha 02.01.2025.
- 5) Correo electrónico de fecha 24.12.2024, de doña [REDACTED] Tesorera del Sindicato

Nacional N°1 de Trabajadores de la Universidad Austral de Chile.

6) Presentación de Sindicato Nacional N°1 de Trabajadores de la Universidad Austral de Chile de 24.12.2024.

14 FEB 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRES. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED],

[REDACTED]
[REDACTED]
SINDICATO NACIONAL N°1 DE TRABAJADORES DE UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE
sindicato.trabajadores@uach.cl

Mediante documento del antecedente 6), Uds. han solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre diversas consultas relacionadas con el feriado colectivo pactado en la cláusula del Título V, numeral décimo, del contrato colectivo vigente, con motivo del comportamiento injustificado e intempestivo del empleador, en orden a desconocer la práctica implementada históricamente en la Universidad, por la cual siempre se compensó en los respectivos finiquitos de los trabajadores los días de feriado legal y proporcional, de acuerdo con las normas generales.

Al tenor de lo indicado, requieren que este Servicio se pronuncie de forma específica sobre una serie de consultas referidas a la legalidad de la conducta del empleador y los alcances jurídicos de la cláusula del instrumento colectivo referida a los recesos universitarios; considerando que mediante Informe 002/2024 Control Jurídico-Dirección Jurídica de 09.07.2024 -titulado "Interpretación Artículo 74 Código del Trabajo en la Universidad Austral de Chile"- de Contraloría de la Universidad Austral de Chile, se reconoció que la normativa legal sobre el feriado legal y proporcional se ha utilizado para definir el monto mayor al legal en determinados finiquitos, pero sin atribuirle conexión con el contrato colectivo o el reglamento interno de la Universidad, que no contemplan dicha posibilidad.

En particular, Uds. requieren que se determinen las siguientes consultas:

- a) ¿En caso de que los trabajadores de un establecimiento se rijan por el artículo 74 del Código del Trabajo, bajo la llamada institución del "feriado colectivo", debe el empleador pagar la compensación en caso de terminación anticipada de los servicios conforme al artículo 73, inciso 2, 3 y 4, en la cual no haya llegado a hacerse uso del feriado colectivo?
- b) ¿En casos de que el feriado colectivo se extienda por un período superior a 15 días hábiles, cómo debe calcularse la compensación de los días de feriado legal y proporcional al terminarse los servicios?
- c) ¿En caso de que un trabajador no haya alcanzado a hacer uso del "feriado colectivo" antes de terminarse los servicios, le es igualmente aplicable la norma del artículo 74 del Código del Trabajo o debe regirse por las normas generales (artículos 67 y siguientes)?

- d) ¿Cómo aplica el feriado progresivo del artículo 68 del Código del Trabajo en los casos de feriado colectivo, sobre todo en caso de que el feriado progresivo exceda el número de días otorgados por feriado colectivo?
- e) ¿En caso de que empleadores que hacen uso del feriado colectivo hayan reiterado año tras año la compensación en dinero del feriado legal y proporcional en casos de términos anticipados de servicio, deviene en cláusula tácita la compensación del feriado?

Al respecto, cumpla con informarles lo siguiente:

En primer término, es preciso considerar que el legislador estableció las reglas que rigen el feriado anual en el artículo 67 del Código del Trabajo, que dispone en su inciso primero:

"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".

Por su parte, el artículo 68 del mismo cuerpo legal, regula el denominado "feriado progresivo", indicando que:

"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".

A su vez, el artículo 76 del Código del Trabajo establece el feriado colectivo de la siguiente manera:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

De la normativa legal transcrita se infiere que el legislador estableció para todos los trabajadores que cumplen el requisito de antigüedad -consistente en contar con más de un año de servicio- el derecho a un descanso anual de quince días, incrementando dicho feriado básico conforme la cantidad de años de servicio del trabajador, a partir de los diez años de trabajo. De igual forma, se colige que existe el feriado colectivo, mediante el cual se reconocen las facultades de administración, dirección y organización con que cuentan los empleadores, en caso que se permita el feriado a todos los trabajadores de la empresa o sección de ella, de forma

colectiva, aunque estos no cumplan con la antigüedad mínima para hacer uso del feriado legal.

De acuerdo con lo expuesto, el descanso anual a que tiene derecho un trabajador tiene un origen legal y constituye un derecho que puede ser ejercido independientemente del feriado progresivo y del feriado colectivo, considerando además su carácter irrenunciable, conforme con el inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, que señala:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

Al respecto, la doctrina uniforme de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°5270/246 de 05.09.1994, ha indicado que: *"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"* (Aplica Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995).

Por su parte, de los antecedentes acompañados por la organización requirente mediante Ant. 1), particularmente, el Decreto Universitario N°15 de 25.01.2024 que Aprueba y promulga Calendario Académico de pregrado Año 2024 y deja sin efecto el calendario fijado en el D.R. N°04 de 15 de enero de 2024, se desprende que los períodos de receso universitario se produjeron en las siguientes fechas: lunes 29.01.2024 a martes 27.02.2024 y lunes 22.07.2024 a viernes 26.07.2024. Así también, revisado el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Universidad Austral de Chile, se colige que no existe alguna disposición referida al receso de las actividades del personal de la universidad.

También es preciso considerar que la organización sindical requirente acompañó el Informe 002/2024 Control Jurídico-Dirección Jurídica de 09.07.2024 - titulado "Interpretación Artículo 74 Código del Trabajo en la Universidad Austral de Chile"- de Contraloría de la Universidad Austral de Chile, en el que se expone, en lo pertinente: *"En consecuencia, los trabajadores(as) de la UACH no tiene derecho a obtener las compensaciones en dinero por concepto de feriado legal y/o proporcional, por no encontrarse en la situación general de la norma, sino que en la hipótesis de feriado colectivo cuya norma ya fue citada. En este contexto, en la medida que un trabajador(a) haya debido trabajar durante algún receso invernal o de verano, por solicitud de su jefatura o para cumplir con el normal funcionamiento de su unidad, sólo en ese evento, podría tener una compensación de días de feriado, lo que se ha denominado "vacaciones UACH". Estos días compensatorios son registrados en el sistema Oracle por la Dirección de Personal, previa información otorgada por las respectivas jefaturas de las unidades correspondientes"*.

(...) Sin embargo, en nuestra situación particular como Universidad, al no haber un feriado propiamente tal (de acuerdo con lo señalado por el art.74 del Código del Trabajo), no son entonces aplicables las reglamentaciones sobre feriado para sus trabajadores y, por ende, no corresponde pago asociado a glosa de feriado

proporcional al personal con antigüedad menor a un año o personal antiguo que no haya cumplido con su anualidad y que haya dejado de pertenecer a la Corporación.

(...) Es sabido, que han existido decisiones corporativas que dan cuenta de la utilización de la reglamentación laboral sobre el feriado legal y proporcional a la hora de definir un monto y pago mayor al legal en determinados finiquitos de extrabajadores(as). Dicha decisión va más allá de las atribuciones de gestión y representación de las unidades correspondientes y han significado un detrimento efectivo del patrimonio institucional al no estar vinculadas a las atribuciones normativas de estos órganos.

(...) Si bien esta práctica puede generar el incentivo del "derecho adquirido" para justificar su mantención, ni en los contratos colectivos ni en el Reglamento Interno de la Universidad, se encuentra regulada dicha práctica o beneficio, por lo que no habría obstáculo para que, en el futuro, el comportamiento corporativo vaya de la mano a la normativa interna y externa, a la posición jurídica de la Corporación en juicios laborales y al correcto uso de los recursos financieros de la Universidad".

Ahora bien, analizados los antecedentes expuestos, se advierte de forma inequívoca que las partes mantienen posturas divergentes acerca del alcance de la cláusula del contrato colectivo de que se trata, referida a los recesos universitarios, y a la legalidad de la conducta del empleador respecto de la compensación de los días de feriado legal y proporcional de acuerdo con las reglas generales en caso de término de contratos de trabajadores de la Universidad, que suprimió su pago en los respectivos finiquitos.

En dicha circunstancia, no cabe sino concluir que el requerimiento planteado por la organización sindical, en cuanto a los alcances de dicha modificación y sus efectos en los respectivos contratos de trabajo de sus afiliados no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente. De esta suerte no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento al respecto.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En tal sentido se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s.1478/78, de 24.03.1997, 4616/197, de 16.08.1996, 723/28 de 22.01.2001 y Ordinarios N°4960, de 27.09.2018 y 1699 de 26.05.2020.

A mayor abundamiento, es preciso considerar que la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido en los Dictámenes N°s 824/21 de 26.02.2003, 3747/137 de 16.08.2004, 3594/095 de 07.08.2017, 6084/39 de 04.12.2018, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes respecto de los derechos y obligaciones que los rigieron durante la vigencia del vínculo laboral, salvo respecto de aquellos derechos reservados en el finiquito, respecto de los cuales los inspectores del trabajo tienen competencia para conocer y resolver reclamos de trabajadores en todos aquellos casos en que no exista controversia entre las partes, referente a la existencia misma del derecho. En caso contrario, esto es, en el evento de existir una controversia entre las partes sobre la existencia del derecho, su conocimiento y resolución corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, de acuerdo con la precitada normativa legal.

Sin perjuicio de lo expuesto y de manera informativa, cúpleme indicarles que, respecto de la interpretación de un instrumento colectivo no resulta procedente concluir que este pueda modificarse o complementarse a través de una cláusula tácita, puesto que este tipo de cláusula es propia del carácter consensual del contrato individual de trabajo, que requiere la sola voluntad de las partes para su perfeccionamiento.

Por el contrario, en dicho caso tiene cabida la denominada "regla de la conducta", de acuerdo con la cual su interpretación puede realizarse conforme a la aplicación práctica que hayan hecho ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato colectivo. En otros términos, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla, fijando el verdadero alcance que las partes han querido darle (Aplica Ords. N°1243 de 13.03.2015 y N°1075 de 01.08.2023).

En este sentido, este Servicio expresó mediante Dictamen N°5445/361 de 05.11.1998 que: *"(...) la facultad otorgada al empleador que contiene el citado artículo 76 tiene su fundamento en que es éste, en uso de sus facultades de administración, el que debe decidir, entre otros aspectos del trabajo por los que debe velar para la consecución de las finalidades propias de la empresa, si resulta o no conveniente para tal efecto, su cierre, total o parcial, así como el otorgamiento de feriado colectivo a todo o parte de sus dependientes.*

De este modo, del análisis de los preceptos legales citados, es posible convenir que, en la especie, la circunstancia que la empleadora haya determinado cerrar la empresa durante los meses de febrero, para otorgar feriado colectivo a parte de sus trabajadores, por razones de buen servicio, constituye una facultad unilateral que le otorga la ley, fundada en sus poderes de mando y administración, no

resultando procedente considerar que, por el hecho de haber utilizado dicha atribución en forma reiterada en el tiempo, el otorgamiento de feriado colectivo configura una cláusula tácita.

Sostener lo contrario implicaría, en la práctica, la imposibilidad por parte del empleador, de hacer efectiva la facultad unilateral concedida por el legislador en el citado artículo 76, por cuanto, tal razonamiento llevaría a concluir que la misma constituiría una obligación para el empleador, una vez que se ha hecho uso de ella en forma reiterada, configurándose siempre a su respecto una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de los dependientes que han gozado de tal beneficio, circunstancia que desvirtuaría de esta manera el precepto legal contemplado en el citado artículo 76, coartando además las facultades de administración de la empresa, en tal sentido".

Por otra parte, es dable indicarles que, en cuanto a la aplicación del feriado progresivo en los casos de feriado colectivo, mediante Ord. N°2527 de 05.11.2021, esta Dirección precisó que del tenor literal del artículo 68 del Código del Trabajo: "(...) se infiere que el trabajador que ha cumplido 10 años de trabajo tiene derecho a gozar de un día adicional de feriado por cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez, pudiendo negociar este exceso, individual o colectivamente.

Se infiere igualmente, que el feriado progresivo ha sido concebido por la ley como un beneficio cuyo ejercicio está supeditado al número de años laborados por el trabajador. Así, para tener derecho a gozar del primer día por tal concepto, aquel debe haber reunido en forma previa una base de 10 años de servicio, y luego, enterar otros 3 años sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más, cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor. De esta forma, dicho incremento se producirá a los 13, 16, 19, 22 años de servicio, y así, sucesivamente.

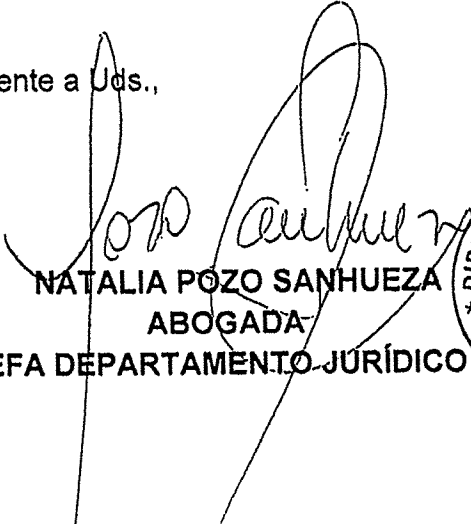
Sin perjuicio de estas condiciones específicas, es del caso puntualizar que para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio, de acuerdo al artículo 67 del Código del Trabajo.

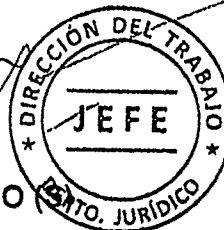
Lo anterior encuentra su fundamento en el carácter accesorio del feriado progresivo, toda vez que su adición al feriado básico implica que no puede subsistir independiente de éste. Así lo ha resuelto la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección al señalar que "el feriado progresivo existe sólo en función del feriado completo, pudiendo solamente adicionarse a los días de feriado propiamente tal que correspondan al trabajador".


En este mismo sentido, mediante Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, este Servicio resolvió que: "(...) el ejercicio del derecho que el artículo 76 confiere al empleador, en orden a implantar feriado colectivo no puede transgredir o menoscabar el feriado progresivo que pudiere corresponder a los trabajadores afectado; en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en dictamen 3312, de 09.06.69 que resolvió que siendo el feriado progresivo un derecho irrenunciable, si una empresa concede feriado colectivo a su personal, el deberá arbitrar las medidas que estime convenientes para cumplir debidamente las normas sobre feriado progresivo".

En consecuencia, atendido lo expresado, cúmpleme informar a Ud. que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre los alcances de la cláusula del contrato colectivo referida a los recesos universitarios, y a la legalidad de la conducta del empleador respecto de la compensación de los días de feriado legal y proporcional de acuerdo con las reglas generales, en el caso del término de contratos de trabajadores de la Universidad, por la cual suprimió su pago en los respectivos finiquitos, dado que dicha materia no es susceptible de dilucidarse o esclarecerse por vía administrativa, al existir controversia entre las partes, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)ITO. JURÍDICO




MGC/SP,
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
- notificacionesdt@uach.cl