

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 15590 (3567) 2015

2491

ORD.: \_\_\_\_\_

*Ju' dico*

**MAT.:** Atiende presentación del Sindicato de Trabajadores Universidad Alberto Hurtado, relativa a la procedencia de otorgar el feriado progresivo, adicional al feriado básico convencional suscrito en instrumento colectivo.

**ANT.:** 1) Ordinario N°001432 de 22.04.2016, de la Inspectora Provincial del Trabajo Santiago

2) Presentación de 15.03.2016 de la Universidad Alberto Hurtado.

3) Ordinario N° 1163 de 26.02.2016 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Correos electrónico de fecha 31.12.2015 y del 04.01.2016, remite antecedentes.

5) Correo electrónico del 30.12.2015 de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6) Ordinario N° 3842 del 21.11.2015 de la Inspectora Provincial de Santiago.

7) Presentación de 03.12.2015, de don Richard Apablaza Contreras, en representación del Sindicato de Trabajadores Universidad Alberto Hurtado RSU 1301.2780.

SANTIAGO,

09 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : **SR. RICHARD APABLAZA CONTRERAS**  
**PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO**  
**ALMIRANTE BARROSO N° 10**  
**SANTIAGO**  
[rapablaza@uahurtado.cl](mailto:rapablaza@uahurtado.cl)

Por medio de la presentación del antecedente 7), complementado con los documentos acompañados en antecedente 4) Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de la procedencia de otorgar el feriado progresivo a continuación del feriado básico convencional, suscrito en un instrumento colectivo.

Señala que desde la fundación de la Universidad Alberto Hurtado el empleador ha otorgado a los trabajadores un feriado de modo colectivo de 20 días hábiles, situación que se plasmó posteriormente en el primer contrato colectivo suscrito, beneficio que se otorga a la fecha. Agrega que la empresa, se niega a otorgar el feriado progresivo, argumentando que dichos días, se encuentran incorporados a quienes les corresponde en este feriado colectivo.

Acompaña, copia de contrato colectivo del 09 de enero de 2009, copia de contrato colectivo de fecha 15 de enero de 2015, fotos de una agenda institucional del año 2003, que señala que el feriado se extiende desde el 01 de febrero y el 04 de marzo de ese año, copia de correos electrónicos entre el solicitante y don José Burmeister, Secretario General de

la Universidad, copia del formulario Feriado Legal (vacaciones) de la Vicerrectoría de Administración y Finanzas, Dirección de Personas y 18 declaraciones voluntarias de trabajadores que certifican que la empresa ha otorgado este feriado colectivo.

Por medio del documento del antecedente 3), se da traslado a la empresa Universidad Alberto Hurtado. Con fecha 15.03.2016, la empresa evacua el traslado conferido, pronunciándose en los siguientes términos:

Aclara que desde el año 2007 a la fecha y a raíz de un acuerdo colectivo, se pactaron 20 días de feriado dentro de los cuales se contaría el feriado progresivo, puesto que la norma es clara al permitir la negociación de los días por vacaciones progresivas y, además por el acuerdo colectivo, el cual consigna claramente que esos 20 días reemplazan cualquier feriado legal al que tuviera derecho el trabajador.

Conforme a lo anterior, la Universidad entiende que deberá otorgar un día más de feriado, sólo cuando el trabajador acredite tener derecho a un sexto día adicional. Entiende que la pretensión del Sindicato es abordar un tema propio de la negociación colectiva, siendo absolutamente falso que la empresa no otorgue el feriado progresivo, en virtud de lo expresamente convenido.

Con el objeto de lograr reunir todos los antecedentes necesarios para resolver, se dispuso fiscalización a la empresa Universidad Alberto Hurtado, comisión N°1301.2016-991, efectuada por el funcionario don Javier Rodriguez, quién por medio de informe de exposición de fecha 11.03.2016, constata lo siguiente: Del universo total de trabajadores de la empresa, sólo dos trabajadoras, afiliadas a la organización sindical, han hecho uso del feriado progresivo. Este beneficio lo han solicitado sin tener un formulario único, previo a contar con su certificado de vacaciones progresivas y la autorización del jefe directo. La empresa no aportó antecedentes, en cuanto a la forma de dar cumplimiento a lo pactado.

Al respecto, cúmplame en informar a Ud. lo siguiente:

Que, el legislador estableció las reglas del feriado anual en el artículo 67 del Código del Trabajo, el que dispone en su parte pertinente, lo siguiente: *"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" por el cual se establece 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 mismo Código, establece las bases del feriado colectivo, señalando lo siguiente: *"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 las normas precedentemente transcritas se infiere, que el legislador establece para todos los trabajadores que cumplen los requisitos, el derecho a un descanso anual de quince días, asimismo beneficia a los mismos en virtud de su antigüedad o años de servicio, incrementando el feriado básico. Además, existe el denominado feriado colectivo, por el cual se consideran las facultades de administración, dirección y organización con que cuentan los empleadores, para permitir el feriado para todos los trabajadores de la empresa o sección de ella.

Conforme a lo señalado en los párrafos anteriores y a las normas citadas, los descansos anuales a que tiene derecho un trabajador, tienen un origen legal y constituyen derechos que pueden ser ejercidos de modo independiente uno del otro, teniendo además el carácter de irrenunciables según lo establecido en el artículo 5 del Código del Trabajo

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

En tal sentido, se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en diversos dictámenes como el 5270/246 del 05.09.1994 el que señala: "... el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de su antigüedad o años de servicio, de suerte tal que la circunstancia de que un dependiente tenga derecho, por haberlo así convenido con su empleador, a un número superior de feriado básico, no puede significar excluirlo de las normas relativas al feriado progresivo." Mientras que el dictamen 4554/222 del 21.07.1995 remitiéndose al pronunciamiento antes señalado, establece claramente que "...señalando que los trabajadores que en virtud del contrato colectivo al que se encuentran afectos " 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, no " siendo procedente para estos efectos que los días pactados " sobre 15 días hábiles por concepto de descanso mínimo, se "imputen a aquellos correspondientes a feriado progresivo o "adicional".

Como es posible advertir, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sido uniforme, incluso en pronunciamientos posteriores al referido, que el feriado básico superior al legal por haberlo así convenido las partes, no exceptúa la aplicación de las normas referidas al feriado progresivo.

Ahora de los antecedentes acompañados, en ambos contratos colectivos celebrados entre el sindicato y la empresa, en enero de los años 2009 y 2015, se refieren a la cláusula titulándola como FERIADO LEGAL y en su parte pertinente (salvo cambios de redacción) establece: "Durante el mes de febrero de cada año, UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO, otorgará a cada trabajador afecto al presente contrato colectivo un feriado legal de veinte días hábiles..." "Este feriado convenido, reemplaza cualquier feriado legal a que tuviera derecho el trabajador".

Consta en documentos que se han tenido a la vista, que desde sus inicios y previo a la suscripción de cualquier instrumento colectivo, la empresa ha otorgado a los trabajadores un feriado colectivo de 20 días hábiles, en el mes de febrero de cada año, en particular para los académicos y administrativos.

Entonces, para resolver la consulta planteada resulta indispensable poder determinar previamente el sentido y alcance que las partes han otorgado a la expresión "Feriado Legal", para lo cual se debe recurrir a las reglas de interpretación de los contratos, conforme a lo dispuesto en el artículo 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales establece: "Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras". En consecuencia es necesario averiguar la intención de las partes, puesto que el instrumento colectivo se genera a partir de dicha voluntad.


De la situación planteada, la empresa entiende que deberá otorgar un día más de feriado, sólo cuando el trabajador acredite tener derecho a un sexto día adicional, pues de acuerdo a lo convenido, dentro del feriado legal de 20 días, se encontrarían comprendidos los días de feriado progresivo de los trabajadores. Por su parte, la organización sindical, entiende, que históricamente la empresa ha otorgado el feriado de 20 días a su personal y que en ellos no se contempló en ningún caso, los días de feriado progresivo que le corresponden a sus asociados.

Al existir controversia entre las partes, respecto a la interpretación y aplicación práctica de la cláusula, corresponde a los Tribunales de Justicia competente, el determinar el verdadero sentido y alcance de la misma, de acuerdo a lo expuesto y dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo la que dispone lo siguiente: "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;"

En consecuencia, es competencia de los Tribunales de Justicia, determinar el verdadero sentido y alcance de la cláusula decimotercera del instrumento colectivo vigente en la empresa.

*J. F. Castro*  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*JCC*  
JCC/EP/SGD

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control