



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 125184 (926) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 1729

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado Anual

RESUMEN:

No existe inconveniente jurídico para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 21.09.2022 de Jefa de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Ord. 327, de 07.06.2022, de Inspector Comunal del Trabajo de Talcahuano.
- 3) Informe de Fiscalización N° 805/202/335, de 25.05.2022;
- 4) Denuncia de fecha 06.05.2022, de Sindicato de Trabajadores Ripley Store Ltda.

SANTIAGO, 04 OCT 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)

**A: SR. INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO
TALCAHUANO**

Mediante presentación del Ant. 2), solicita un pronunciamiento jurídico, con respecto a determinar la forma de otorgar el feriado legal a los trabajadores que tienen incluidos en su jornada de trabajo, días inhábiles como el sábado y domingo.

En primer lugar, cabe señalar que el Sindicato de Trabajadores Ripley Store Ltda, con fecha 06.05.2022, solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano fiscalizar el otorgamiento del feriado respecto de los trabajadores con jornada parcial o part time que prestan servicios en la sucursal Mall Trébol de Talcahuano, toda vez que, en la plataforma digital denominada "Portal de Personas Ripley", se les condicionaría su otorgamiento para su inicio en día lunes.

La fiscalización N°805/202/335, de 25.05.2022 de la Inspección del Trabajo de Talcahuano verifica que cuando un trabajador part time realiza su solicitud de feriado en la plataforma digital "Portal de Personas Ripley", le arroja la advertencia de que las vacaciones deben comenzar el día lunes y concluir el día domingo. Dicha situación es corroborada con la representante del empleador, Analista de Recursos Humanos, quien precisa que en el caso de los trabajadores part time, de fines de semana, el sistema les exige ingresar como parámetros de inicio y término del feriado, un lunes y domingo. Adicionalmente, se obtiene de la muestra de trabajadores part time acompañada al informe, que estos, han hecho ejercicio de su feriado legal iniciándolo un día lunes y concluyéndolo un día domingo.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° y 4° del artículo 67 del Código del Trabajo precisa:

"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".

Asimismo, el artículo 69 del mismo cuerpo legal prescribe:

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

Enseguida, el inciso 1° del artículo 70 señala:

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

De acuerdo con las disposiciones legales transcritas, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a quince días hábiles de descanso, los que de preferencia serán otorgados en primavera o verano conforme a las necesidades del servicio, considerándose por regla general para tales efectos el sábado como día inhábil, y pudiendo de común acuerdo trabajador y empleador, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles.

Así entonces, para computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, en general sólo deben considerarse los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, los festivos y los sábados.

Ahora bien, en el caso particular de los trabajadores part time o de fines de semana, que se consulta, cuya jornada ordinaria de trabajo comprende los sábados y domingos, el criterio a aplicar debe modificarse.

En efecto, el objeto del legislador al establecer el beneficio del feriado anual, consiste en "permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva..." (Dictamen N° 6256/279, de 09.10.95).

Asimismo, es necesario tener presente también el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, conforme lo prescribe el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, esto es, "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

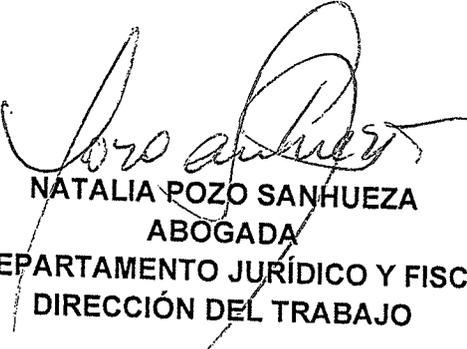
Así entonces, es razonable interpretar las normas sobre feriado en el sentido que efectivamente el trabajador pueda gozar de su derecho al descanso, y para este propósito, en el caso que la jornada laboral se encuentra distribuida contractualmente sólo en día sábado y domingo, como en la especie, no existe impedimento jurídico para que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo, que permite a las partes de la relación laboral acordar fraccionar el exceso sobre 10 días hábiles de feriado continuo, dicho dependiente haga uso del feriado fraccionado en día sábado y domingo, toda vez que en tal caso esa es su única posibilidad de ejercer tal derecho por ser éste el día en que contractualmente le corresponde laborar y en que puede liberarse de su obligación de prestar servicios por tal causa.

Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral.

Una tesis similar a la expuesta ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Ordinarios N°s 4780 de 21.09.2016 y 3565 de 05.07.2016, cuyas copias se adjuntan para su mejor comprensión.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que no existe inconveniente jurídico para que un trabajador haga uso del feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en su la jornada ordinaria de trabajo, y en tal caso, no correspondería condicionar el ejercicio de este en días que para dichos trabajadores no son ordinariamente de trabajo.

Saluda a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control