



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 210448 (1320) (2022)

ORDINARIO N°: _____

15

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado legal. Procedencia. Acumulación.

RESUMEN:

Los mecanismos de los que dispone el empleador para otorgar el feriado legal a sus dependientes ante la negativa de éstos, derivan de su poder de dirección y mando, en conformidad a lo expuesto en el presente informe, así como a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.12.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 05.08.2022 de don [REDACTED]

SANTIAGO, 19 ENE 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED] MIRKIN

SANTIAGO

Mediante presentación señalada en el Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar la forma o el mecanismo con que cuenta el empleador para efectos de cumplir con la obligación legal de otorgar, al menos, el primer periodo de feriado legal a sus dependientes antes de que completen el año que les da derecho a un nuevo periodo, ante la negativa de éstos a hacer uso de aquel derecho.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 70, incisos 2° y 3° del Código del Trabajo, dispone:

"El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos periodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo periodo”.

De la disposición legal citada se desprende que el feriado podrá acumularse, habiendo acuerdo de las partes, hasta por dos periodos consecutivos, y si el trabajador ya tiene acumulados dos periodos, el empleador está obligado a otorgar el primero de ellos antes del año que da derecho a un nuevo periodo.

De este modo, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgar el feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos periodos, lo que debe hacer antes de completarse un nuevo periodo para feriado.

No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubieren acumulado más de dos periodos, la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictamen N°78 de 12.01.1982, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y sostener que se pierda algunos de los periodos involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente, lo que se encuentra prohibido por el artículo 5° del Código del Trabajo. Agrega que la acumulación excesiva de periodos constituiría sólo una infracción a la legislación laboral, que en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente sancionarla administrativamente respecto del empleador con multa a beneficio fiscal. (Aplica Dictamen N°6017/310 de 09.10.1997).

Misma idea ha sostenido este Servicio recientemente en su jurisprudencia administrativa contenida en Dictamen N°1751/35 de 06.10.2022, que al efecto señala:

“...estimar que se podría perder algunos de los periodos acumulados, especialmente los que exceden el margen legal significaría a lo menos imponer forzosamente una renuncia de derechos al dependiente, circunstancia que como se ha visto, se encuentra prohibida mientras subsista el contrato de trabajo, según artículo 5° del Código del Trabajo, y extinguido aquél el trabajador es dueño de disponer de tales derechos, pero la ley no puede determinar su voluntad obligando su renuncia.

Con todo, también obligaría a indemnizar la totalidad de los periodos por razones tendientes a evitar el enriquecimiento sin causa del empleador, o al menos sin causa legítima, toda vez que si no se ha hecho uso del descanso por el trabajador excediendo los periodos máximos que permite la ley, el empleador ha continuado recibiendo la prestación de servicios por lo que si no indemniza estaría obteniendo un aprovechamiento ilícito del no uso del descanso que la ley confiere al trabajador”.

La jurisprudencia anotada agrega que *“De esta manera, la acumulación de más de dos periodos consecutivos de feriado sólo podría constituir una infracción a la ley laboral sancionable administrativamente respecto del empleador, pero en ningún caso puede originar como consecuencia la privación de un derecho al descanso del*

trabajador o a la indemnización o compensación por no uso del feriado en el evento de término del contrato de trabajo”.

Por otro lado, procede señalar que, respecto a los mecanismos con los que cuenta el empleador para dar cumplimiento a la normativa en materias de feriado, éstos derivan de su poder de dirección y mando, que al efecto lo facultan para organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, aplicando expresamente la normativa contenida en el artículo 70 del Código del Trabajo antes citado.

Tal ha sido el criterio sostenido por este Servicio en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en Ord.Nº1165 de 20.03.2013, que al referirse a la potestad de mando del empleador señala que “...*la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes*”.


En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que, los mecanismos de los que dispone el empleador para otorgar el feriado legal a sus dependientes ante la negativa de éstos, derivan de su poder de dirección y mando, en conformidad a lo expuesto en el presente informe, así como a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.


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






LBP/EZD
Distribución:
 -Partes
 -Jurídico