

ORD. Nº 1771 / 88 /

- MAT.:**
- 1) Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.
 - 2) Hacen uso del feriado colectivo, todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente.
 - 3) El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo, que debe conceder a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que lo anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.
 - 4) El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva.
 - 5) Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del art. 67 del Código del Trabajo, y otorga el feriado, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

ANT.: Presentación de Trabajadores Unidos Inchalam Talcahuano, de 16.-12 94.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 76.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 695/55, de 16.02.93; 6826/224, de 17.10.91; 9348/284, de 16.12.87; 557/190, de 21.07.87; 8932/450, de 30.12.86; 3825, de 21.06.85; 6242, de 27.12.83; 474, de 28.02.83; 451, de 25.02.83; 4425, de 20.11.79.

SANTIAGO, 20 MAR 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRIGENTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDUSTRIAS CHILENAS DE ALAMBRE S.A INCHALAM TALCAHUANO

Mediante la presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Concepto de feriado colectivo;
- 2) Numero mínimo de trabajadores que hacen uso del beneficio tratándose de feriado colectivo;
- 3) Facultades de la empresa y de los trabajadores en materia de feriado colectivo;
- 4) Oportunidad en que debe otorgarse el feriado colectivo, y
- 5) Cuando debe entenderse que existe feriado colectivo para los efectos de la cláusula N° 15 del convenio colectivo suscrito el 19 de agosto de 1992 entre la Empresa Industrias Chilenas de Alambre Inchalam S.A. y la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores Unidos de Inchalam, sobre asignación por trabajo en feriado colectivo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) El artículo 76 del Código del Trabajo, dispone:

" 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".

Del precepto legal preinserto se colige que feriado colectivo es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

Supone que todos los trabajadores se hayan iniciado conjuntamente en la empresa o sección correspondiente o que ésta anticipe el feriado de aquellos que aún no han completado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo.

Estos últimos tienen derecho a percibir remuneración íntegra por el periodo que se extiende el feriado colectivo, pudiendo descontarse proporcionalmente en el respectivo finiquito la remuneración pagada durante el feriado colectivo cuando el trabajador se retire de la empresa antes de enterar el año de servicios que da derecho a este beneficio. (dictamen N° 6826/224, de 17.10.91).

El feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles.

2) Cabe remitirse a lo expresado en el acápite anterior y reiterar que se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o sección de ella.

En otros términos, tratándose de feriado colectivo, hacen uso del beneficio todos los dependientes que laboran en la empresa o sección correspondiente y no determinado número de ellos, entendiéndose que se anticipa a aquellos que aún no cumplen los requisitos para gozar del descanso.

3) Del tenor del artículo 76 del Código del Trabajo, transcrito en el N° 1 que antecede, se infiere que el empleador está facultado para decidir si otorgará feriado colectivo a todos sus trabajadores o les otorgará el beneficio en conformidad al artículo 67 del mismo cuerpo legal, en forma individual a cada uno, de preferencia en primavera o verano, según sean las necesidades del servicio.

Si opta por el feriado colectivo, los trabajadores de la respectiva empresa o sección que individualmente no cumplen con los requisitos necesarios para tener derecho a feriado, quedan facultados para hacer uso del beneficio en forma anticipada.

No resulta jurídicamente procedente, salvo el caso de feriado colectivo, que un empleador unilateralmente determine la fecha de salida a feriado de sus trabajadores y tampoco que pueda adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aun no reuna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste. (dictamen N° 474, de 28.02.83).

El empleador no puede determinar en forma unilateral volver al sistema de vacaciones individuales, existiendo un acuerdo firmado por las partes en el sentido de implantar en la empresa el sistema de feriado colectivo. (dictamen N° 4425, de 20.11.79).

Asimismo, no resulta jurídicamente procedente que el empleador que ha determinado el cierre de un establecimiento por un periodo superior a quince días hábiles, para que el personal haga uso de feriado en forma colectiva, impute los días que excedan de dicho periodo al feriado que corresponde a sus trabajadores en los años siguientes. (dictámenes N°s. 3825, de 21.06.85 y 8932/450, de 30.12.86).

Resulta jurídicamente procedente, por el contrario, otorgar feriado legal en forma independiente a aquellos trabajadores que se encuentren gozando de licencias por maternidad o enfermedad a la fecha en que la empresa otorga las vacaciones colectivas. (dictamen N° 6242 de 27.12.83).

También resulta jurídicamente procedente otorgar feriado colectivo en una empresa aun cuando en ella exista un grupo de trabajadores que ya está haciendo uso de feriado individual. Es igualmente procedente desahuciar el con-

trato de trabajo de un dependiente durante el periodo de duración del feriado colectivo, pero, en tal caso, el desahucio sólo empezará a producir sus efectos desde el momento en que el dependiente haya tomado conocimiento de él. (dictamen NQ 451, de 25.02.83).

El procedimiento de negociación colectiva debe entenderse suspendido durante el periodo en que el empleador concede feriado colectivo a los trabajadores involucrados en el mismo, únicamente en el evento que éste coincida con el día en que ellos deban hacer efectiva la huelga. (dictamen NQ 557/190, de 21.07.87).

4) Mediante dictamen NQ 695/55, de 16 de febrero de 1993, esta Dirección precisó que el otorgamiento del feriado colectivo es una facultad propia del empleador y, por ende, éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea concederlo.

Ello por cuanto la ley otorga al empleador la facultad de determinar, anualmente y en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un periodo no inferior a 15 días hábiles.

Cabe destacar que el empleador está facultado para otorgar feriado colectivo solamente una vez al año, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que disponga unilateralmente un nuevo cierre de sus establecimientos con el objeto de concederlo, habiéndolo otorgado ya en un determinado año, facultad que, en cambio, podrá ejercer en cualquier época, durante el año siguiente. (dictamen NQ 9348/284, de 16.12.87).

5) Cabe remitirse a lo expresado en los párrafos anteriores y reiterar que se puede sostener que hay feriado colectivo, en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo, si el empleador ejerce la facultad que dicha disposición legal le confiere para tales efectos y determina que el feriado debe concederse, en la oportunidad que unilateralmente señala, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el periodo exigido para hacer uso del beneficio.

De esta suerte, para los efectos de la cláusula NQ 15 del convenio colectivo de que se trata, debe entenderse que hay feriado colectivo si el empleador, en ejercicio de la antedicha facultad, ha determinado que todos los trabajadores de la empresa o sección, harán uso del feriado en forma colectiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

1) Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

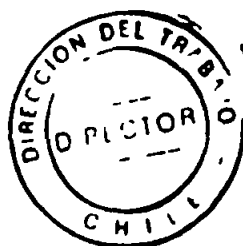
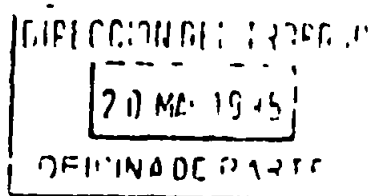
2) Tratándose de feriado colectivo, hacen uso del beneficio, todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente.

3) El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo. Si ejerce esta facultad, el feriado debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que se anticipa a aquellos que aun no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.

4) El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva.

5) Hay feriado colectivo, en los términos del artículo 67 del Código del Trabajo, si el empleador ejerce la facultad que dicha disposición legal le confiere para tales efectos y determina que el feriado debe concederse, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

CGB/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Sub-Director
- Of. de Consultas