



PREGUNTAS Y RESPUESTAS FERIADO COLECTIVO.

1. ¿Qué es el feriado colectivo?

Es una facultad que posee el empleador para determinar que en su empresa o en parte de ella, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores respectivos hagan uso del feriado en forma colectiva (art. 76 CdT).

2. ¿Qué significa que sea una facultad del empleador?

Significa que éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea conceder el feriado colectivo.

3. Si todos los años el empleador por razones de buen servicio decreta feriado colectivo ¿puede un año determinado no decretarlo?

No es 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, por tanto el empleador podría un año determinado no decretarlo, independiente de su conducta anterior. (Ord. N°5445/361 de 05.11.1998).

4. ¿A quiénes puede o debe concederse este feriado?

El feriado colectivo debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a feriado anual, caso en el cual se entiende que se les anticipa el beneficio con derecho a la remuneración íntegra (Ord. N°2426/62 de 05.06.2017).

**5. Si la empresa está dividida en diferentes secciones, y una de ellas posee a un solo trabajador
¿Es posible decretar feriado colectivo sólo respecto de éste trabajador?**

El tenor del artículo 76 del CdT permite concluir que las voces “colectiva” y “trabajadores” utilizadas, deben ser entendidas para referirse a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en la empresa o en una parte de ella, más que al número preciso de éstos, pudiendo aplicarse en este caso, donde el total de trabajadores de una sección es 1. (Criterio pronunciado por La Ilma. Corte de Apelaciones de Valparaíso en causa Rol 142-2019).

6. ¿Cuánto puede durar el feriado colectivo?

Se puede extender cuanto tiempo estime el empleador, sin embargo si se extiende por más de 15 días, no resulta procedente imputar el exceso de días, al feriado que el trabajador tenga derecho en el futuro (Ord.Nº3825 de 21.06.1985).

7. ¿Qué ocurre con el feriado anual de un trabajador que por estar haciendo uso de un permiso con o sin goce de sueldo no goza del feriado colectivo?

Dichos trabajadores, al no haber gozado del feriado colectivo, tendrán derecho a hacer uso de su feriado legal anual pendiente conforme a las reglas generales que prescribe el Código del Trabajo. (Ord. Nº4408/86 de 06.10.2006)

8. ¿Se puede otorgar feriado colectivo cuando existe un grupo de trabajadores que está haciendo uso de feriado anual?

Sí, es procedente otorgar feriado colectivo en una empresa aun cuando en ella exista un grupo de trabajadores que ya está haciendo uso de feriado individual. Así, los trabajadores cuyo feriado individual termine continuarán disfrutando del feriado colectivo una vez enterado el individual, entendiéndose que por la diferencia, se les ha anticipado el descanso que correspondería a un nuevo año de permanencia en la empresa.

9. ¿Desde cuándo se contabiliza el feriado colectivo para trabajadores con sistema excepcional de jornada de trabajo?

Los trabajadores afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se

encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema (Ord. Nº 350/22 de 22.01.2004).

10. ¿Qué ocurre si durante el feriado colectivo se da término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa?

El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. (Ord. Nº 300/3 de 20.01.2003)

Contacto:

contacto@tapiaycia.cl fono +56 232459961

**ÁREAS DE ASESORÍA: ESTRÁTEGICA E INTEGRAL EN RELACIONES DEL TRABAJO –
NEGOCIACIONES COLECTIVAS. LITIGACIÓN EN JUICIOS DEL TRABAJO - AUDITORÍA LABORAL**