

¿TODOS TENEMOS DERECHO A FERIADO LEGAL?

Sabían ustedes que, de acuerdo al artículo N° 67 del Código del Trabajo, 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 interno. Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. **El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.**

Cada trabajador (a) solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación a lo menos, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado.

El artículo N° 68 dice que todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, **continuos o no**, tendrá derecho a un día adicional de feriado 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.

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

NOTA: Muy importante es mantener las cartolas de la A.F.P. guardadas

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

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

El trabajador tenga acumulados dos períodos, deberá solicitar el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

El artículo 71 nos indica la forma en que debe pagarse el feriado en caso de no tener algún beneficio a través del Contrato Colectivo de Trabajo. Este indica que durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados en forma completa. Se entenderá por remuneraciones variables tratos, comisiones, bonos mensuales por producción y otras variables.

El artículo N° 72 indica que si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

El artículo 73 es claro en señalar que el feriado legal a que tiene derecho el trabajador (a), no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, es despedido renuncia voluntariamente o deja de pertenecer a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo de feriado en dinero.

En el artículo N° 76 feriado común: toda empresa que cierre las 3 semanas debe dar las vacaciones a todos los trabajadores