

FERIADO

# DEFINICIÓN FERIADO ANUAL

- Aquel derecho que tiene el trabajador para descansar una vez al año y poder reponer el esfuerzo gastado durante el mismo

- Art. 67. 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.
- 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.

# ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN

- R.G: 15 días hábiles. Sábado se considera inhábil (art. 69)
- Se requiere haber prestado al menos un año de servicio
- Se debe conceder *preferentemente* en primavera o verano

- ¿Quién determina la oportunidad en que se puede hacer uso del feriado anual?

# DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- De acuerdo a lo previsto en el Reglamento N° 969, de 1933, actualmente vigente, el trabajador debe solicitar 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 trabajador.
- De esta forma, el empleador no puede alterar la fecha solicitada oportunamente por el trabajador, sea anticipándola o postergándola, debiendo en todo caso considerarse las necesidades del servicio para otorgarla, de preferencia en verano o primavera.

- Así las cosas, el trabajador, en su calidad de titular del beneficio de feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del feriado colectivo, caso en el cual es el empleador el que determina libremente la oportunidad en que lo concederá.

# PERO...

- ORD. N°1979/031, de Mayo de 2011, declara vigente los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969:  
"El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado."



- Entonces para este Dictamen, resulta ajustado a derecho que un empleador no conceda el feriado legal en primavera o verano en caso que su justificación se encuentre en necesidades de la empresa, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo, en tal caso modificar la fecha, anticipándolo o postergándolo para otra oportunidad en que pueda contar con el porcentaje de trabajadores aludido.

# FERIADO PROGRESIVO

- Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por 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.

# ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN

- Un día de feriado a contar del momento de completar tres nuevos años de trabajo, adicionales a diez años trabajados para uno o más empleadores, en forma continua o discontinua.
- Para el mismo empleador o para otro.
- Si se toma en cuenta el trabajo efectuado para otro empleador, tope de 10 años.

- Cumpliéndose con los requisitos legales, no tiene tope de días que se agregan (antes tenían un tope de 35).
- Son susceptibles de negociación individual o colectiva

# ¿CÓMO SE ACREDITAN LOS AÑOS TRABAJADOS PARA LOS EFECTOS DEL FERIADO PROGRESIVO?

- El tiempo laborado para otros empleadores debe ser acreditado al empleador antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no se hace, se pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarse a feriado posteriores;
- Así, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicios no siendo posible acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo que habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años trabajados.

# UN SOLO EMPLEADOR

- Respecto del reconocimiento del tiempo trabajado, en el caso de trabajadores que sólo hubieren laborado para un mismo empleador, debe estarse al reconocimiento que deberá hacer este último, de acuerdo al contrato de trabajo y demás documentación probatoria, de la fecha de ingreso del dependiente.

# MÁS DE UN EMPLEADOR

- Los mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados son:
  1. La certificación que otorgue la Inspección del Trabajo de acuerdo a los antecedentes que ésta disponga;
  2. Mediante cualquier instrumento público en el cual conste de forma fidedigna la prestación de servicios (sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones previsionales),

# ¿CUÁL ES LA FORMALIDAD QUE DEBE TENER EL ACUERDO CUANDO SE COMPENSA EN DINERO EL FERIADO PROGRESIVO?

- Respecto del dinero: La suma mínima que puede acordarse es que no puede ser inferior a la que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 71, esto es, la remuneración íntegra.
- Respecto a la forma: La ley no señala formalidad alguna. Bastará que se haya producido el acuerdo entre las partes y el empleador haya pagado la remuneración pertinente para tenerse por perfeccionado el acuerdo y estimarse que el trabajador ejerció el derecho que le concede la ley.



# ¿LOS CONTRATOS DE PLAZO FIJO QUE NO SUPERAN EL AÑO SE CONSIDERAN PARA LOS EFECTOS DEL FERIADO PROGRESIVO?

- Toda prestación de servicio efectuada por un trabajador a su actual empleador, cualquiera haya sido la duración, puede servir para constituir la base de 10 años a que hace mención el artículo 68 del Código del Trabajo para tener derecho a un día adicional de feriado después de haber efectuado tres nuevos años a su empleador.
- De esta manera, si la prestación de servicios se efectuó sólo mediante contratos de plazo fijo, los cuales ninguno superó el año, deberían sumarse los períodos laborados para determinar el número de años que puede hacer valer, años que en todo caso deben ser completos, esto es, de doce meses.

# CONCEPTO DE REMUNERACIÓN PARA LOS EFECTOS DEL FERIADO ANUAL

Art. 71. 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.
- Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.
- Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

- 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.

- Dictámenes: N° 2989/166 de 08.01.2009 y N° 075/008 de 05.01.1999, no es posible incluir dentro de los tres últimos meses trabajados a aquel o aquellos en que se ha producido la suspensión de la relación laboral a consecuencia de una **licencia médica** o permiso sin goce de remuneraciones y por el contrario, sí cabe considerar el o los meses en que el dependiente ha incurrido en inasistencias injustificadas a sus labores, dado que, no produce el efecto de suspender la relación laboral.
- Por consiguiente, la expresión "tres últimos meses trabajados", que consigna el precepto legal en comento, para obtener el promedio de lo ganado por el trabajador sujeto a remuneración variable debe entenderse referida a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al feriado legal, de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el feriado.

- No constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones de pérdida de caja, de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de la concurrencia a sus labores y de la prestación de servicios.

Si se considera que las referidas asignaciones pretenden resarcir al trabajador de pérdidas y gastos en que puede o debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y de su prestación efectiva de servicios, si durante el feriado éste se encuentra liberado de prestar dichos servicios, habrá desaparecido la causa que genera tales beneficios, no encontrándose el empleador, por ende, obligado a pagarlos.

De esta forma, para que las referidas asignaciones pactadas entre empleador y trabajador sean pagadas durante el feriado legal de este último, se requiere que las partes, haciendo uso del principio de la autonomía de la voluntad, convengan expresamente su pago a todo evento, mediante estipulación precisa al respecto.

(Dictamen No 3.402/196, de 05.07.99.)

# CARACTERÍSTICAS DEL FERIADO

1. No puede compensarse en dinero. (excepción: término de relación laboral)

Art. 73. El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.



- 2. Continuidad relativa.

Art. 70. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

- 3.Acumulación relativa del feriado.

Artículo 70. (...) El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

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

- 4. Se interrumpe con la enfermedad del Trabajador.

Dictamen 6256/279 de 09.10.95: los fines del feriado son distintos a los de la licencia médica.

Los objetivos del feriado son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva,

en cambio la licencia médica cumple un objetivo distinto, toda vez que supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

# FERIADO COLECTIVO

- Art. 76. 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.

# CARACTERÍSTICAS

- Mínimo de quince días hábiles
- En caso que existan personas con derecho a un feriado mayor, el empleador está obligado a darles la diferencia en descanso o a compensarles en dinero.
- Procede aun cuando el trabajador no tenga un año de servicio.
- Muchas veces se usa en momentos de crisis o de sobre stock

# REGLAS ESPECIALES PARA EL FERIADO

- Cierre temporal de empresas. Art. 74
- Art. 74. No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

- Docentes: art. 75
- Art. 75. Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

# ¿PUEDE OTORGARSE EL FERIADO EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE LA FECHA QUE SE NOTIFICÓ AL TRABAJADOR EL TÉRMINO DE SU CONTRATO Y LA FECHA EN QUE CESA LA RELACIÓN LABORAL?

- El feriado un derecho que la ley le concede al trabajador. Es éste, en su calidad de titular del beneficio, quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del feriado colectivo, caso en el cual es el empleador el que determina libremente la oportunidad en que lo concederá.



- Así las cosas, si el empleador comunicó al dependiente el término de contrato por la causal de necesidades de la empresa mediante un aviso dado con 30 días de anticipación, durante dicho tiempo el contrato se mantendrá vigente no existiendo inconveniente legal alguno para que el trabajador inicie su descanso por feriado legal en la medida que tal beneficio haya sido solicitado por el dependiente. Por el contrario, **no podría el empleador imponer las vacaciones** durante el mes en que se dio el aviso de término de contrato si el trabajador no está de acuerdo en iniciar el descanso de que se trata.

# ¿PUEDE EL EMPLEADOR DISPONER EL FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO ANUAL?

- El artículo 70 establece que el feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo.
- De esta forma, siendo el descanso anual continuo por disposición del legislador, no podría el empleador fraccionarlo unilateralmente, de manera que para que sea procedente un descanso por feriado inferior a 15 días hábiles, el trabajador debe dar su consentimiento.

# ¿CÓMO DEBEN CONTABILIZARSE LOS DÍAS HÁBILES DE FERIADO?

- Cualquiera sea la jornada de trabajo ordinaria que tenga convenida el trabajador, esto es, labore o no los días sábados, para determinar los 15 días hábiles de su feriado anual sólo deben contabilizarse los días que corren de lunes a viernes. Una vez terminado el feriado el trabajador debe reincorporarse a sus labores habituales al día siguiente si éste corresponde a un día en que debe prestar servicios conforme a la jornada pactada en el contrato.

# FERIADO PROPORCIONAL

- ¿Cómo se calcula el feriado proporcional?
- en primer lugar, dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluido los días de feriado progresivo, por el número de meses (12) que comprende el año (el producto será el número de días hábiles de feriado que deberá compensarse por cada mes trabajado).
- Posteriormente, el resultado deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses que hubiere acumulado el trabajador entre la fecha de su contratación y el término de sus servicios, o entre su última anualidad y la terminación del contrato (el producto será el número total de días hábiles de feriado que debe compensarse),
- y, por último, dichos días así determinados, deben calcularse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos (el producto será el número total de días que en definitiva el empleador deberá compensar por feriado)

- Finalmente, los días a indemnizarse así calculados deben multiplicarse por el sueldo diario del trabajador en caso de estar sujeto a sistema de remuneración fija, o por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajado en caso de estar sujeto a remuneraciones variables, o por la suma de ambos en caso de estar con remuneración mixta.

# EJEMPLO

- si el contrato termina el 9 de enero de 2014 y el trabajador ha laborado 8 meses y 18 días, le correspondería un feriado proporcional equivalente a 10,75 días hábiles, los cuales al contabilizarse a partir del día siguiente a su despido (10 de enero de 2014), daría un total de 14,75 días (incluye los sábados, domingo y festivos que inciden en el conteo) que el empleador deberá indemnizar por concepto de feriado proporcional.

Enero 2014						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

www.imprimir-calendario-gratis.com

- Procedimiento
  - a)  $15 : 12 = 1,25$  (días de feriado por mes trabajado)  
 $1,25 : 30 = 0,04167$  (feriado por día trabajado)
  - b)  $1,25 \times 8 \text{ meses} = 10$   
 $0,04167 \times 18 \text{ días} = 0,75006$   
Días hábiles a indemnizar = 10,75
  - c) Contabilizar los 10,75 días hábiles a partir del día siguiente al despido
  - d) Contabilizar los días corridos que inciden en el computo anterior
  - e) N° de días a indemnizar (14,75) x sueldo diario