

LABORAL

Grupo  BT

REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
SEPTIEMBRE 2024
CHILE

EL DERECHO A FERIADO LEGAL (VACACIONES) DE LOS TRABAJADORES

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

SEPTIEMBRE 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

EL DERECHO A FERIADO LEGAL (VACACIONES) DE LOS TRABAJADORES	4
CARACTERÍSTICAS DEL FERIADO	4
NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO	5
REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO	7
OTORGAMIENTO DEL FERIADO ANTES DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA UN AÑO DE SERVICIO.....	8
CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO	11
CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL.....	13
EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN A SUS LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR UNA VEZ CONCLUIDO SU FERIADO.....	14
SUSPENSIÓN DEL FERIADO	16
FORMALIDADES PARA SOLICITAR EL FERIADO.....	18
OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO.....	20
DERECHO PREFERENTE PARA HACER USO DEL FERIADO LEGAL DURANTE LAS VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN CONFORME AL CALENDARIO ESCOLAR A FAVOR DE LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS O ADOLESCENTE MENOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD O SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SEVERA O MODERADA	21
FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA FECHA DE UTILIZACIÓN DEL FERIADO Y DE RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE VACACIONES	24
LA ACUMULACIÓN Y FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES.....	26
UTILIZACIÓN DEL FERIADO EN DÍAS INHÁBILES CUANDO SE HA ACORDADO SU FRACCIONAMIENTO	32
UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO.....	37
EL DERECHO A FERIADO TRABAJADORES CON CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA	38
REQUISITOS PARA QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA O FAENA TENGA DERECHO AL FERIADO	39
OPCIÓN DE PAGO DIFERIDO DEL FERIADO PROPORCIONAL QUE DE ORIGEN CADA CONTRATO Y SU PACTO EN EL FINIQUITO.....	39
PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL DIFERIDO EN EL ÚLTIMO FINIQUITO	39
EL FERIADO COLECTIVO	41
EFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO	43

EFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN EL AVISO PREVIO DADO POR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE NECESIDADES DE LA EMPRESA.....	43
EFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	44
CUESTIONARIO LABORAL	45
EL FERIADO LEGAL Y LOS PERMISOS PARA LOS TRABAJADORES	45
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA SEPTIEMBRE 2024.....	62
PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	62
NUEVAS MODIFICACIONES DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	66
CARTOLA ESTADÍSTICA	67
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024.....	70

EL DERECHO A FERIADO LEGAL (VACACIONES) DE LOS TRABAJADORES



Al iniciarse el último trimestre del año y consecuentemente el periodo estival, se hace necesario revisar la normativa y jurisprudencia relevante que dice relación con el derecho a feriado de los trabajadores, lo que revisaremos en el presente tema.

El derecho a feriado del personal se encuentra regulado en los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo, de acuerdo a dichos artículos, es posible conceptualizar el feriado como un beneficio que por mandato legal se otorga a los trabajadores con más de un año de servicios, para que gocen de un descanso con derecho a remuneración.

La institución del feriado tiene como finalidad que el trabajador pueda recuperar las energías gastadas durante el año. Así lo ha entendido la Corte de Apelaciones de Santiago, al señalar que ***"La finalidad del feriado es la reposición de energías por parte del trabajador, pero no que el mismo signifique una fuente de lucro indebida para éste"***. Debe insistirse que el propósito perseguido por el legislador al establecer este derecho, es permitir al trabajador la recuperación de las energías y fuerzas gastadas y resentidas por el trabajo efectuado durante el año. Además, se ha señalado que el feriado anual, también busca que el dependiente obtenga recreación, mayor vida familiar, compartir con amigos, etc.

CARACTERÍSTICAS DEL FERIADO

El feriado presenta las siguientes características:

1. Es continuo.
2. Es irrenunciable.
3. Se computa en días hábiles.
4. No es compensable en dinero.
5. Es remunerado.

A la luz del artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, el feriado, como derecho laboral, es irrenunciable, es por ello que carece de valor una cláusula en virtud de la cual el dependiente se desista de este derecho o se establezca una duración inferior a la legal.

NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO

El feriado básico o legal, es como ya se indicará un derecho laboral, que se encuentra expresamente regulado en el Código del Trabajo, en atención a este derecho lo primero que debemos revisar es el número de días hábiles que tiene derecho el trabajador por concepto de feriado, lo que se encuentra regulado en el artículo 67 del Código del Trabajo, que dispone:

 **Artículo 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.**

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

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.

Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

De la norma precedentemente citada se desprende que el feriado es de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, exigiéndose como único requisito para que nazca el derecho que la relación laboral se mantenga vigente y no la efectiva prestación de servicios por parte del trabajador.


Para acceder a este derecho el trabajador debe tener una antigüedad mínima en el empleo de 1 año, en materia laboral 1 año es un período de 12 meses y un mes el **“conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”**, por lo que, si un trabajador ingresa a la empresa el 10 de mayo de 2024, recién tendrá un año de servicio en ella el 10 de mayo de 2025, naciendo a esa fecha el derecho a feriado.

La Ley N° 21.122, que Modifica El Código Del Trabajo En Materia De Contrato De Trabajo Por Obra O Faena, publicada en el Diario Oficial el 28.11.2018, incorporo el actual inciso segundo al artículo 67 del Código del Trabajo, agregando lo siguiente:


- ✓ El derecho a feriado (vacaciones) para trabajadores por obra o faena que completen más de un año con el mismo empleador en virtud de la contratación sucesiva por obra o faena determinada.
- ✓ La posibilidad de que el trabajador opte por diferir (acumule) el pago del feriado proporcional, para poder utilizarlo cuando cumpla los requisitos legales.

El inciso 3° que amplía a 20 los días de feriado, solo rige para trabajadores que prestan servicios en la XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena.

Para que el trabajador tenga derecho a impetrar los 20 días hábiles de feriado, establecido en el inciso tercero del artículo 67, se requiere que cumpla con 2 requisitos, los cuales son que el trabajador resida en la zona geográfica que la norma indica y que además preste servicios en dicha zona, así lo ha considerado la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 4349/073, de 06.10.2010:**

Tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo 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 desempeñan sus labores en dichas localidades. Reconsidera doctrina contenida en los Oficios N°s. 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen N° 5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

 **Ordinario N° 5081/0125, de 09.11.2005:**


De la disposición legal antes transcrita, incorporada a la norma que regula el feriado básico, aparece que el legislador ha establecido en favor de los trabajadores que laboran o prestan servicios en las localidades allí establecidas, vale decir, en las regiones undécima, duodécima y en la provincia de Palena un feriado especial equivalente a 20 días hábiles.

Como es dable apreciar, la normativa que nos ocupa sólo exige que el trabajador preste servicios en las localidades señaladas, por lo que basta tal circunstancia para que éstos tengan derecho al beneficio que ella regula.

En relación a lo expuesto, es necesario precisar que del inciso 1° del artículo 67 en comento se desprende que el trabajador devenga el derecho a gozar de feriado anual al cumplir un año de servicios para su empleador, beneficio que de acuerdo a lo allí establecido será otorgado en la forma que establece el reglamento y que le da derecho a percibir remuneración íntegra durante el respectivo período.


REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO

El único requisito como ya se dijera, para que nazca el derecho a feriado que ha establecido el legislador es que la relación laboral entre el empleador y el trabajador se encuentre vigente, este derecho los tendrán todos los trabajadores que cumplan con el requisito de antigüedad en el empleo antes mencionado, independiente del tipo de contrato que tengan es decir los trabajadores contratados a plazo fijo y los por obra o faena también gozarán del feriado si es que completan el año de servicio previsto en la norma legal, así lo ha sostenido reiteradamente la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 4571/0288, de 07.09.1993.**


A los trabajadores de la construcción, contratados para la ejecución de una obra o faena determinada, a cuyos contratos de trabajo se les pone término por la causal del N° 5 del artículo 1° de la Ley 19.010 no les asiste el derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 5° del citado texto legal.

Cuando la obra o faena para la cual fueron contratados los referidos trabajadores excede de un año, estos tienen derecho al feriado básico de 15 días hábiles con remuneración íntegra. Por el contrario, si la obra tiene una duración inferior a dicho lapso de tiempo, el beneficio en cuestión debe ser indemnizado en proporción al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

 **Ordinario N° 1.111, de 24.05.1982:**


Todo trabajador que cumple con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días de descanso, con remuneración íntegra.

Asimismo, se infiere que el titular de derecho a feriado es el trabajador, de tal manera que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición en estudio le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione su otorgamiento.

 **Ordinario N° 4962/0152, de 16.07.1991:**

El trabajador acogido a licencia médica por un lapso de cuatro años podrá exigir retroactivamente, una vez reincorporado a la Empresa, el otorgamiento del feriado por todo el período acumulado, siempre que tal beneficio lo impetre dentro del plazo de dos años contados desde su reincorporación.

Para los efectos del derecho a feriado, la ley no exige trabajo efectivo sino solamente la vigencia del contrato durante un año.

 **Ordinario N° 2568/098, de 06.05.1992:**

"El período de permiso sin goce de remuneración concedido a un trabajador debe considerarse para los efectos del derecho del feriado legal e indemnización por años de servicio".

 **Ordinario N° 4199/0192, de 19.07.1994:**

"Si se tiene presente que conforme al precepto en análisis el tiempo de la huelga sólo suspende el contrato de trabajo, pero deja subsistente su vigencia, posible es sostener que el tiempo de duración de esta es computable para los efectos del feriado de los trabajadores involucrados.

El lapso en que los trabajadores por los cuales se consulta se mantuvieron en huelga debe ser considerado para los efectos del descanso anual que les corresponde y, de consiguiente, no procede que el empleador les otorgue en forma proporcional dicho beneficio, máxime si se considera que conforme a lo previsto por el artículo 73, inciso 3º, del Código del Trabajo, el feriado proporcional sólo corresponde a aquellos trabajadores cuyo contrato expira antes de completar el año de servicios que da derecho a feriado, lo que no acontece en la especie".



Ordinario N° 2023/0133, de 07.05.1998:

"El feriado legal no está condicionado a la prestación efectiva e ininterrumpida de los servicios, sino que, por el contrato, para gozar de este beneficio al trabajador le basta la subsistencia de la relación laboral durante el lapso de un año".



Ordinario N° 4343/0166, de 20.10.2003:

"3) El trabajador no pierde su derecho a feriado por el hecho de haber estado un año y cuatro meses acogido a licencia médica, el que puede invocar una vez reincorporado al trabajo.

4) Los tres años de jubilación transitoria por invalidez no tendría efecto limitante alguno respecto del derecho a feriado, el que igualmente corresponde exigirlo cumplidos los requisitos legales, ya sea que se haya laborado efectivamente o no durante tal período de pensión de invalidez siempre que haya estado vigente el contrato de trabajo".

OTORGAMIENTO DEL FERIADO ANTES DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA UN AÑO DE SERVICIO

Si bien el derecho a feriado nace cuando el trabajador cumple un año de servicio, no existe inconveniente alguno en que el trabajador haga uso de este beneficio antes de enterar un año de servicio en la empresa, en la medida que exista acuerdo entre las partes y que este acuerdo no implique una transgresión a las normas sobre cómputo y fraccionamiento del feriado establecidas en el Código del Trabajo.

Es importante tener presente que cuando se le otorga el feriado en forma anticipada, al momento de terminar la relación laboral, el empleador podrá descontar las sumas que correspondan a los días de feriado otorgados en forma anticipada que no alcanzaron a devengarse en la medida que se haya pactado dicho descuento entre las partes contratantes y que el trabajador al momento de ratificar el finiquito lo autorice, de no darse estas circunstancias simplemente el empleador no podría hacer descuento alguno.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997:

"Cabe precisar que si bien la norma en referencia exige como requisito para tener derecho a feriado, haber estado al servicio del empleador, más de un año, la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que no existe inconveniente alguno para que el trabajador haga uso anticipado de dicho beneficio siempre que exista acuerdo de ambas partes sobre la materia.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la circunstancia de hacer uso del feriado en forma anticipada, esto es, antes de tener derecho a exigir dicho beneficio, no altera para nada los objetivos del mismo, cuales 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, máxime si se considera que este se otorga a cuenta del feriado legal".



Ordinario N° 3951/0220, de 08.07.1997:

"En lo que se refiere a su consulta acerca de si existe un período mínimo de prestación de servicios para que una empresa otorgue a un trabajador el beneficio del feriado, posible resulta sostener que existiendo acuerdo entre las partes para conceder dicho beneficio en forma anticipada no resulta obligatorio condicionar su otorgamiento a que el dependiente haya laborado un determinado período de tiempo.

En efecto, los derechos que consagra el Código del Trabajo revisten el carácter de beneficios básicos o mínimos que puede exigir el trabajador, los cuales, por lo mismo son irrenunciables, no existiendo, en todo caso, impedimento jurídico alguno para que las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, reconocido en materia laboral en el inciso 2° del artículo 5° del mismo Código, acuerden beneficios que excedan los mínimos garantizados, sea por la vía de la negociación individual o colectiva".



Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles o de veinte días hábiles, según sea el caso, con remuneración íntegra, el que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

De lo anterior se desprende, entonces, que la ley exige como requisito para hacer uso del referido beneficio que la relación laboral haya estado vigente entre las partes por más de un año.

No obstante lo expuesto, este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros en dictamen 2474/57, de 30.06.2003, cuya copia se adjunta, que no existe inconveniente legal alguno para que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, acuerden el anticipo de dicho feriado.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

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

De la disposición legal transcrita se infiere que no obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador faculta a las partes para estipular, de común acuerdo, el fraccionamiento del exceso sobre diez días hábiles.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de que se trata, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los quince días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo que, por acuerdo de ambos se haya fraccionado el mismo, en los términos establecidos en la norma legal antes transcrita y comentada, esto es, sólo respecto de lo que exceda de los diez días hábiles.

Ahora bien, en lo que respecta a la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, esto es, si antes o después de los días de feriado continuo, cabe señalar que el legislador no ha establecido ninguna regulación al respecto, de manera tal que conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al interprete distinguir, posible resulta afirmar que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pueden fijar que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o bien con posterioridad a éste.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N° 4617/52, de 02.12.2013, cuya copia se adjunta.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el anticipo de feriado puede corresponder a los diez días hábiles continuos o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y comentada, cumpla en informar a Ud. que empleador puede convenir con su trabajador el anticipo de días de feriado legal, no obstante no haber cumplido éste último el año de vigencia de la relación laboral que legalmente se exige para el ejercicio de tal derecho, pudiendo dicho anticipo corresponder a los diez días hábiles continuos de feriado o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.




Ordinario N° 5033/059, de 30.09.2015.

1. Resultaría jurídicamente procedente anticipar, en la especie, el otorgamiento del feriado a los trabajadores que prestan servicios en la industria del cultivo de ostiones –la cual ha debido paralizar sus actividades a raíz del temporal que afectó a la región de Coquimbo en el mes de agosto del presente año–, aún cuando los mismos no hayan iniciado la anualidad que da derecho a dicho descanso, caso en el cual el límite para ello será de hasta dos períodos consecutivos.

2. En el evento que el trabajador, a quien se le haya otorgado el feriado de manera anticipada, en una o dos anualidades, deje de pertenecer a la empresa antes de cumplir el o los períodos que daban derecho al mismo, el empleador estará facultado para descontar del finiquito las diferencias que resulten por dicho ejercicio anticipado, en la proporción que corresponda a aquellos días que no alcanzaron a devengarse, siempre que exista un pacto en tal sentido, debiendo el trabajador, en todo caso, autorizar expresamente dicho descuento al momento de ratificar el finiquito.

CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO

El feriado está establecido en días hábiles, pero en su cómputo es de suma importancia el artículo 69 del Código del Trabajo que establece:

 **Artículo 69: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.**

Debe advertirse que el día sábado es inhábil para los efectos del feriado, por lo cual al momento de que el trabajador haga uso de su feriado el cómputo de los días solo comprenderá los días hábiles de lunes a viernes, debiendo eso sí entenderse incorporados a este período de vacaciones los días inhábiles que serán los días domingos, festivos y los sábados, que incidan en el período de feriado que el trabajador este utilizando.

Si un trabajador solicita hacer uso de su feriado (vacaciones) de 15 días hábiles desde el 3 de febrero de 2025 hasta el 21 de febrero de 2025, se debe determinar el número de días hábiles e inhábiles que este período de feriado comprende, siendo en este ejemplo 15 días hábiles de feriado y 4 días inhábiles, dando un total de días de feriado o vacaciones de 19 días, es importante tener muy claro que para efecto del pago de la denominada remuneración íntegra se deben pagar no tan solo los días hábiles sino que también los días inhábiles comprendidos dentro del período que el trabajador hace uso de su feriado.

Por el contrario, si el trabajador solicita hacer uso de su feriado de 15 días hábiles desde el 4 de febrero de 2025 hasta el 24 de febrero de 2024, este período de feriado comprende 15 días hábiles de feriado y 6 días inhábiles, siendo el total de días de feriado o vacaciones de 21 días.

La forma de computar o contar los días de feriado en cuanto a que es en días hábiles de lunes a viernes es aplicable cualquiera sea el tipo de jornada que este afecto el trabajador, por lo que este cómputo se aplicará respecto de los trabajadores que tiene su jornada distribuida de lunes a viernes, lunes a sábado, los exceptuados del descanso dominical, los afectos a jornadas excepcionales y bisemanales, no existiendo una situación especial respecto del cómputo del feriado que diga relación con la jornada convenida.


Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 7669/0319, de 21.11.1995:**


"A partir del 1° del noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma de sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración".

 **Ordinario N° 7549/0314, de 17.11.1995:**

"El día sábado se considerará siempre inhábil, no debiendo computarse para los efectos de determinar la duración del feriado".


 **Ordinario N° 0109/010, de 09.01.1998:**

"Conforme a la doctrina vigente de este Servicio, para determinar la duración del feriado convencional pactado a contar del 1° de noviembre de 1993, fecha de entrada en vigencia de la norma de cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, el día sábado siempre se considerará inhábil, aún en el evento que el beneficio convenido represente un número de días por concepto de feriado superior al establecido en la ley".


 **Ordinario N° 5472/0295, de 12.09.1997:**

"Del precepto legal anotado se colige que para calcular el número de días que por concepto de feriado corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado, cualquiera que sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo, debe considerarse inhábil, esto es, no debe computarse para determinar la duración del aludido beneficio.


De ello se sigue que la regla antes enunciada sólo rige y resulta aplicable para los efectos del cómputo del beneficio en referencia, pero no así, para determinar el pago de la remuneración que corresponde percibir por los días sábado que inciden en el período que este comprende".

 **Ordinario N° 1533/087, de 23.03.1999:**


"El período de feriado comprende, sin solución de continuidad, tanto los días hábiles como los domingos o festivos que incidan en dicho lapso, toda vez que de no ser así perdería su carácter continuo, por lo que, en esta última hipótesis, habría que entender que el beneficio se interrumpe durante los domingos y festivos, criterio que no sólo vulnera el claro sentido de la ley, sino que resulta contrario a la lógica, lo que obliga a desecharlo".

 **Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994:**

"Para calcular el feriado legal de los trabajadores afectos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo, no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingo y todos aquellos que tienen asignado por la ley el carácter de feriado".

 **Ordinario N° 4821/0206, de 11.11.2003:**

"A partir del 1 de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado actualmente contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración."

 **Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994:**

"Para calcular el feriado legal de los trabajadores afectos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo, no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingo y todos aquellos que tienen asignado por la ley el carácter de feriado".

CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que en materia de feriado legal se rigen por las mismas normas que los trabajadores a tiempo completo, por lo que tendrán derecho a 15 o 20 días hábiles de vacaciones, dependiendo del lugar del territorio nacional que presten servicios, que se contarán de lunes a viernes.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 2604, de fecha 17.05.2016.**

El inciso 1° del artículo 67 del Código del Trabajo precisa:

"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".

Asimismo, el artículo 68 del mismo cuerpo legal prescribe:

"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".

A su vez, el inciso 1° del artículo 48 del Código Civil establece:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los Decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderán que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo".

Se infiere de las normas legales precedentes, que el feriado anual de los trabajadores afectos al Código del Trabajo se otorga sobre la base de la unidad de tiempo "días". Es dable concluir también, que éstos son "completos", no pudiendo fraccionarse este beneficio bajo las modalidades de medio, un tercio o un cuarto de día, u otra fracción similar, puesto que, como es sabido, donde no distingue el legislador, le está vedado hacerlo al intérprete.

Se advierte asimismo de las normas transcritas, que el derecho a feriado que asiste a los trabajadores, medidos en días completos, se encuentra asociado al número de años de trabajo y en determinados casos al lugar de desempeño, no existiendo ningún vínculo legal entre la magnitud o modalidad del feriado y el tipo de jornada de trabajo y carga diaria de faena.

En estas condiciones, la circunstancia que el dependiente se encuentre afecto a una jornada de trabajo que implique distintas cargas horarias diarias de trabajo - como en el caso de la especie - no modifica el otorgamiento legal y habitual de su feriado anual, ni aún si éste se concretara de manera fraccionada.



Ordinario N° 2257/0100, de 14.04.1994:

"El cálculo del feriado de los trabajadores que han sido contratados para laborar sólo los días domingo debe efectuarse conforme a las reglas generales, esto es, agregando a los 15 días hábiles que les corresponde por tal concepto, los días sábado, domingo y festivos que incidan en el respectivo período".



Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2002

En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizarlos quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.



Ordinario N° 3135/0186, de 23.06.1993:

"De esta suerte, si como en la especie los dependientes tienen convenida su jornada semanal inferior a seis días hábiles, sea esta de 2, 3, 4, o 5 días en total, su feriado anual básico estará constituido por quince días hábiles a los cuales habrá que agregar los días domingos y los festivos que eventualmente incidan, más un día inhábil por cada semana comprendida en el período de descanso.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia de que el trabajador por el cual se consulta tenga convenida una jornada diaria parcial, toda vez que, la norma que consagra el descanso anual, esto es, el artículo 65 del Código del Trabajo, no hace ningún tipo de distinción en lo relativo a si para tener derecho a él, los servicios deben prestarse por jornada completa o parcial".

EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN A SUS LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR UNA VEZ CONCLUIDO SU FERIADO

Como se viera anteriormente, el feriado se cuenta en días hábiles de lunes a viernes, por lo que terminado o concluido el período de vacaciones el dependiente debe incorporarse a sus labores inmediatamente, siendo muy importante al momento de analizar la fecha de reintegro del trabajador la distribución de la jornada ordinaria de trabajo que tenga pactada el trabajador en su contrato de trabajo, es así que si la jornada ordinaria de trabajo del dependiente está distribuida de

lunes a viernes y el feriado concluye en día viernes, recién volverá a trabajar el dependiente el día lunes, toda vez que tendría derecho a utilizar sus días de descansos que corresponden al día sábado y domingo. Por el contrario, si el trabajador tiene distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y su feriado concluye el día viernes deberá reincorporarse a su trabajo el día sábado, que es un día laboral para él.

En el caso de los trabajadores que tienen distribuida su jornada ordinaria de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 esto es exceptuados del descanso en domingos y festivos, deberán reincorporarse a sus labores una vez concluido su feriado con prescindencia si es sábado, domingo o festivo, en la medida que ese día de acuerdo a la programación de turnos de la empresa le corresponda prestar servicios.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994:

"Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, están obligados a reintegrarse a sus labores en día sábado".



Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001:

"Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado."



Ordinario N° 2355/0111, de 18.04.1994:

"El trabajador se encuentra obligado a reintegrarse a sus labores una vez expirado el feriado, sea en día sábado, domingo o festivo, según corresponda, si estos forman parte de su jornada habitual de trabajo.

No existe inconveniente jurídico alguno para que el feriado se inicie en tales días, si el trabajador así lo solicita".



Ordinario N° 5641, de 04.11.2015.

Esta Dirección, interpretando dicha norma legal, ha sostenido, entre otros, en el numeral 2) del dictamen N° 813/34, de 06.03.01, que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.

Ahora bien, este Servicio también reiteradamente ha señalado que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que también deben entenderse incorporadas al respectivo contrato las que deriven de la reiteración de un pago u otorgamiento de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con la aceptación diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de la cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato de trabajo respectivo.

De esta manera un contrato puede contener cláusulas expresas, que son aquellas consignadas por escrito en el contrato y, por otra parte, cláusulas tácitas, que son, como ya se dijo, aquellas que existiendo en la realidad no aparecen consignadas en el respectivo contrato, encontrándose obligado el empleador a dar cabal cumplimiento a ambas. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 1715/145, de 02.05.00.

De lo anterior se colige que si bien aquellos trabajadores con jornada distribuida de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un viernes deben, por regla general, reincorporarse a sus labores el sábado, también debe tenerse en consideración que eventualmente podría estar constituida una cláusula tácita en el sentido de entender que en estos casos no se deben reincorporar el sábado sino que el lunes toda vez que reiteradamente la empresa ha otorgado el feriado de esa forma. Igual situación podría ocurrir respecto de los otros ejemplos señalados en su presentación, pero ello en la medida que la cláusula tácita ya estuviere constituida.

Es importante destacar que la existencia de una cláusula tácita debe revisarse caso a caso, toda vez que ella bien puede estar sólo constituida respecto de algunos trabajadores. En la especie, por tratarse de un beneficio que se devenga anualmente, para estimar que ya se encuentra constituida una cláusula tácita respecto del sistema de otorgamiento de feriado cabría atender primeramente a la fecha de contratación de los trabajadores. Así por ejemplo, en el caso de un trabajador que recién cuente con un año de antigüedad o menos no se podría entender como ya constituida la cláusula tácita a su favor, al no existir reiteración. Por el contrario, un trabajador que cuente con 10 años de trabajo en la empresa, a quien siempre se le concedió como feriado el día sábado, ya tendría constituida a su favor la respectiva cláusula tácita.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado, a menos que se encuentre ya constituida a su favor una cláusula tácita respecto de la forma de contabilizar el día sábado para los efectos del feriado, en los términos expuestos en el presente Ordinario.

SUSPENSIÓN DEL FERIADO

Como ya se dijera el feriado tiene como finalidad que el trabajador pueda recuperar las energías gastadas durante el año, por lo que ante situaciones, por ejemplo los períodos de licencia médica o incapacidad laboral, sea por enfermedad común o accidente común, estas licencias significan que el feriado que el trabajador se suspende por el período que abarque dicho período, quedando entonces pendientes de utilización los días hábiles de feriado que en el período de licencia médica el trabajador no pudo utilizar.

Es importante señalar que la existencia de una licencia médica que suspende el feriado no implica que el dependiente pueda seguir utilizando en forma íntegra a continuación de la licencia sus días pendientes de feriado, sino que esos días que no pudo utilizar quedarán pendientes, debiendo ser nuevamente solicitados por el trabajador y autorizados por el empleador, ya sea a continuación de la licencia o en otra oportunidad.

También, como se revisó en su oportunidad, la utilización del permiso por muerte de hijo o cónyuge del trabajador establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, suspende el feriado.

Igual efecto, cual es la suspensión del feriado, genera la huelga que se haga efectiva dentro de una empresa en virtud de la negociación colectiva que en ella este en curso.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 6256/0279, de 09.10.1995:

"Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle durante este una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica.

Reconsiderárase la doctrina de este Servicio contenida en el dictamen N° 2081, de 18.04.1986 y toda aquella que sea contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.

Si se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, posible resulta afirmar que el goce del beneficio que nos ocupa debe efectuarse en condiciones que permitan el logro efectivo de los fines perseguidos por el legislador al establecer las normas sobre descanso anual".



Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997:

"Cabe precisar que si bien la norma en referencia exige como requisito para tener derecho a feriado, haber estado al servicio del empleador, más de un año, la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que no existe inconveniente alguno para que el trabajador haga uso anticipado de dicho beneficio siempre que exista acuerdo de ambas partes sobre la materia.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la circunstancia de hacer uso del feriado en forma anticipada, esto es, antes de tener derecho a exigir dicho beneficio, no altera para nada los objetivos del mismo, cuales 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, máxime si se considera que este se otorga a cuenta del feriado legal.

Así, si el trabajador está enfermo, su estado de salud le impedirá gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, sea que este se conceda cuando corresponda o en forma anticipada, ya que, en tal caso el tiempo destinado al descanso anual será empleado para la recuperación de la salud, con lo que en definitiva se estaría privando a aquel de un beneficio que le corresponde y que le fue reconocido expresamente por la ley".



Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012:

El feriado anual de un trabajador durante cuyo transcurso le sobreviene la muerte de un hijo, deberá entenderse suspendido, mientras transcurre el tiempo pertinente al permiso por muerte que concede la ley, continuando el feriado anual una vez transcurrido el referido permiso.



Ordinario N° 4621, de 22.09.1983:

"El feriado de que estuviere disfrutando un trabajador debe entenderse suspendido por la circunstancia de haberse hecho efectiva la huelga".



Ordinario N° 4436, de 23.08.2018

De esta forma y en respuesta a sus consultas, en caso de iniciarse una huelga con anterioridad al período de feriado legal solicitado por un trabajador involucrado en dicha negociación colectiva y aceptado por su empleador, aquel no ha hecho ejercicio de su derecho a feriado.

En este contexto, y en virtud de la doctrina sobre feriado antes citada, es dable indicar que al ser el trabajador el titular de su derecho a feriado, él puede ejercerlo en el período que necesite, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Reglamento 969 antes citado.

Una situación muy especial se da durante el descanso de postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual es de 12 semanas o bien de 18 semanas si la trabajadora lo usa en la modalidad de media jornada, toda vez que la Dirección del Trabajo ha señalado que en caso de que la trabajadora se reincorpore al trabajo en modalidad de media jornada, conforme lo establece el artículo 197 bis, durante ese período podrá utilizar su feriado legal, el cual se computará en medio día hábil. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 1704/032, de 24.03.2016:

1.- Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de un descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día.

2.- La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

FORMALIDADES PARA SOLICITAR EL FERIADO


El inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo establece que el feriado ***"se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento"***, no especificándose que reglamento es el que rige respecto de estas formalidades, por lo que es útil tener presente que el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo dispone:



Artículo 3° Transitorio: Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la Ley N° 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

En este sentido la Dirección del Trabajo ha establecido que el Reglamento 969 de 1933 en cuanto al feriado se mantiene vigente, por lo que las formalidades que deben cumplirse en la utilización del feriado son las que dicha norma reglamentaria establece.

Sobre las formalidades que deben cumplirse al momento de solicitar el feriado el reglamento 969 de 1933 dispone:

 **ARTÍCULO 43:** *Cada empleado 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.*

Como se puede apreciar el trabajador cuando desee hacer uso de su feriado debe solicitarlo con al menos 1 mes de anticipación a la fecha en la cual desea hacer uso de él, el empleador debe responder en el mismo formulario o solicitud si otorgara o no el feriado y se deja testimonio obviamente del período que abarcara este feriado.

Es muy común que en las empresas simplemente se suscriban los comprobantes de feriado y no se cumpla con las formalidades establecidas en el reglamento citado, lo cual sería una infracción a la normativa vigente, toda vez que se establece una formalidad específica para el otorgamiento del feriado cual es que este se solicite por escrito por parte del trabajador.

El empleador vía reglamento interno de orden higiene y seguridad regulará en su empresa la forma y oportunidad en que se solicitarán las vacaciones por parte de su personal, estableciéndose ante quien se piden, con que anticipación debe hacerse y que formulario o formato de solicitud debe utilizarse para ello.

El comprobante de feriado, cual es el documento en el cual se deja constancia de los días de feriado utilizados por el trabajador, igual debe generarse.

Es importante señalar, que la solicitud de feriado y la respuesta que de él empleador perfectamente puede realizarse por medios electrónicos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 821, de 06.06.2023**

1.- No existen impedimentos legales o administrativos para que las solicitudes de uso de feriado, así como la respuesta del empleador, puedan crearse, firmarse y gestionarse por medios electrónicos.

2.- No obstante, para proceder en la forma señalada en el número anterior, la compañía debe:

2.1.- Utilizar un sistema de registro y control de asistencia autorizado por esta Dirección, el cual debe ajustarse a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021; o

2.2.- Utilizar un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral que se ajusta a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015.

3.- Las normas sobre la forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa si ella tiene 10 o más trabajadores.

El comprobante de feriado, cual es el documento en el cual se deja constancia de los días de feriado utilizados por el trabajador, igual debe generarse.

OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO

El inciso cuarto del artículo 67 dispone que ***“el feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”***, si bien se dice que el feriado debe ser otorgado preferentemente en primavera o verano, no existe inconveniente alguno que el trabajador haga uso de este derecho en una estación del año distinta, como sería invierno u otoño, pudiendo así solicitarlo.

La Dirección del Trabajo ha sostenido que es el trabajador, como titular del derecho quien decide la oportunidad en que hará uso de él, pudiendo citarse al respecto los siguientes dictámenes:



Ordinario N° 2093/0088, de 18.05.2004:

“La determinación de la oportunidad para hacer uso del feriado legal corresponde única y exclusivamente al trabajador, no siendo válida la cláusula que otorgue dicha potestad al empleador.”



Ordinario N° 0573/0014, de 31.01.2003:

“La cláusula número 8 del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Imprenta Caballero Limitada y sus trabajadores, donde se faculta al empleador a “imputar los días no trabajados a cuenta de las vacaciones anuales” no se ajusta a derecho, no produciendo efecto jurídico alguno respecto del derecho de los respectivos trabajadores a gozar del total de sus días de feriado anual en conformidad a la ley.”



Ordinario N° 5382/0324, de 05.10.1993:

“El empleador está impedido de alterar la oportunidad indicada por el trabajador para hacer uso de su feriado anual si no se dan las condiciones señaladas por el D.S. N° 969 de 1933, del Ministerio del Trabajo, como necesarias para mantener el servicio.

Asimismo, no se ajusta a derecho la medida adoptada por el empleador de condicionar el otorgamiento de feriado a la designación por el trabajador de un reemplazante.

El inciso 2° del artículo 65 del Código del Trabajo en comento, al señalar que el referido feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, no excluye la posibilidad que el mismo se otorgue en cualquiera otra estación del año, a elección del trabajador, puesto que en su favor se ha establecido que el feriado se conceda de preferencia en las estaciones mencionadas, por lo que de solicitarlo en otra época resulta igualmente lícito si es de su conveniencia.

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 caso de feriado colectivo contemplado en el artículo 75, inciso 1°, del citado Código, en el cual el empleador puede determinar libremente la oportunidad en que lo concederá”.

Sin embargo, el último dictamen citado establece que, si bien el trabajador solicita su feriado en la oportunidad que el estime conveniente, al momento de concederlo por parte del empleador, se debe tener en consideración las necesidades de mantener el servicio, es decir en adecuados niveles de operación la empresa y las consideraciones que el Reglamento 969 de 1933 establece.

DERECHO PREFERENTE PARA HACER USO DEL FERIADO LEGAL DURANTE LAS VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN CONFORME AL CALENDARIO ESCOLAR A FAVOR DE LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS O ADOLESCENTE MENOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD O SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SEVERA O MODERADA

El inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo incorporado por la Ley N° 21.645, vigente desde el 29.01.2024, se establece que, durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Mineduc, tendrán preferencia para hacer uso de su feriado en dicho periodo los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores que no tengan dichas obligaciones.

Para ejercer este derecho el trabajador debe hacer su solicitud de feriado con al menos 30 días de anticipación a la fecha que desea utilizar su feriado, acompañando a esta el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un menor ; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 67/1, de 26.01.2024

Conforme al nuevo inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado mediante la Ley N° 21.645, se establece un derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar.

Ahora bien, dado que el legislador establece este derecho preferente para hacer uso del feriado respecto de una época determinada, esto es, el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, es dable tener presente que, de acuerdo al artículo 8 del Decreto Supremo N° 289 de 2010 que Fija normas generales sobre calendario escolar, corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación aprobar la elaboración de un calendario regional, sobre la base de las normas generales contenidas en dicho decreto; considerando las particularidades de la región respectiva.

Agrega el precitado artículo que: "(...) Asimismo, deberán darlo a conocer a los establecimientos educacionales de su región y enviar una copia a la División de Educación General del Ministerio de Educación, antes del 15 de diciembre del año anterior a su entrada en vigencia".

De lo anterior se desprende que, anualmente, las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación deben aprobar un calendario escolar para la región respectiva, antes del 15 de

diciembre, el que registrá para el año escolar siguiente al de su aprobación.

Dicha prerrogativa se encuentra establecida en el artículo 36 de la Ley N° 20.370 de 02.07.2010, que Establece la Ley General de Educación, normativa que indica que el Ministerio de Educación debe reglamentar la duración mínima del año escolar y las normas en virtud de las cuales los organismos regionales respectivos determinen las fechas o períodos de suspensión y de interrupción de actividades escolares.

Por su parte, el artículo 23 del D.S. N° 453 de 1991, que Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, indica:

"Se entiende por "año escolar" el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

Se entiende por "año lectivo" el período comprendido dentro del año escolar en el que los alumnos concurren a clases y que, generalmente abarca 38 semanas".

Así también, el Decreto N°289 de 2010 que Fija normas generales sobre calendario escolar, establece en su artículo 1°, que:

"El año escolar abarcará el período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de diciembre de cada año, ambas fechas inclusive. Sin embargo, para aquellos establecimientos educacionales que por su situación geográfica u otros factores no pudieran iniciar o terminar sus actividades en las fechas indicadas, el Secretario Regional Ministerial de Educación que corresponda podrá fijar fechas diferentes".

Además, el artículo 2° de dicho decreto establece que:

"El año escolar comprenderá todas las actividades necesarias para la planificación, perfeccionamiento y finalización de las distintas actividades que comprende el quehacer de un establecimiento educacional, es decir, el año lectivo y el período de vacaciones".

De acuerdo con las disposiciones legales citadas, es dable concluir que el período de vacaciones escolares, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, es aquel período en que los alumnos no concurren a clases, dentro del año escolar. Ello, considerando que este corresponde al lapso que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año, fijado de acuerdo a las normas que rigen el calendario escolar.

Lo anterior, también guarda relación con la doctrina institucional vigente contenida en Dictamen N° 5263/097 de 13.12.2010 que, aplicando lo dispuesto en el artículo 23 del D.S. N° 453 de 1991, que Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, señala en lo pertinente con la materia analizada que: "(...) los docentes de que se trata se encuentran obligados a concurrir al establecimiento educacional a prestar servicios no obstante haber terminado el año lectivo, vale decir, aún cuando los alumnos hayan dejado de asistir a clases. Ello considerando que el feriado de los profesionales de la educación se inicia, solo una vez llegado el mes de enero o bien, una vez terminado el año escolar, según corresponda".

Beneficiarios

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

a. Un niño o niña menor de catorce años o

b. Un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada

Procedimiento

El trabajador solicitará el feriado preferente al empleador, al menos, con treinta días de anticipación acompañando:

- a. Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor, o*
- b. Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.*

Sin perjuicio de lo dispuesto por la nueva ley, es necesario tener presente que el artículo 44 del Decreto N° 969 de 1933, que Aprueba el Reglamento para la aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo limita la facultad del empleador para determinar la fecha en que concederá el feriado al trabajador que lo solicite de acuerdo al artículo 43 de la misma preceptiva, estableciendo que:

"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".

Al respecto, valga tener presente que la jurisprudencia de este Servicio sobre el derecho a feriado, contenida en Dictamen N° 2474/57 de 30.06.2003, establece: "No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes. Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquél que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, toda vez que en tal caso el respectivo acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal".

Dicha doctrina ha sido reiterada, entre otros, en Ordinario N° 1914 de 24.05.2019, que indica: "(...) El artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 3°, dispone:

"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.

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio."

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración

Íntegra, el cual deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere, asimismo, que el feriado debe ser continuo y que, por excepción, se admite su fraccionamiento sobre diez días hábiles siempre que existe acuerdo de las partes en tal sentido.

En relación con el beneficio en análisis, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N° 2474/57, de 30.06.2003, ha sostenido que el mismo constituye un derecho que la ley reconoce al trabajador que cumple con el requisito de antigüedad antes mencionado, cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla con el requisito antes mencionado.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo evidentemente que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Conforme a la misma jurisprudencia, no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, que disponga en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes".


FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA FECHA DE UTILIZACIÓN DEL FERIADO Y DE RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE VACACIONES

Como ya se dijera el trabajador es el titular del derecho a feriado, por lo que una vez cumplida la anualidad el trabajador estará en condiciones de solicitarlo a su empleador, en los formularios o solicitudes que el empleador establezca, sin embargo, siempre se debe tener presente que el mismo artículo 67 del Código del Trabajo, establece que en el otorgamiento del feriado se debe tener en consideración las necesidades del servicio.

Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 0005/0003, de 05.01.1999:**

"Todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a gozar de un descanso anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual se concederá de preferencia en primavera o verano, en consideración a las necesidades del servicio".


 **Ordinario N° 1979/031, de 06.05.2011:**


"La empresa Laboratorio Ballerina Limitada se encontrará facultada para modificar la fecha de otorgamiento del feriado, sea anticipándolo o postergándolo, en la medida que dicha decisión se justifique en necesidades de la empresa, la que, de acceder a la solicitud de feriado en período estival, no podría mantener en servicio a lo menos a las cuatro

quintas partes de su personal”.


Como podemos apreciar en el último dictamen de la Dirección del Trabajo citado, se reconoce la posibilidad del empleador de modificar la fecha de otorgamiento del feriado de sus trabajadores, ya sea anticipando o postergando la fecha en la cual el trabajador hará uso de él.

Para entender este pronunciamiento de la Dirección del Trabajo es útil citar el Reglamento 969 de 1933 que dispone:

 **ARTÍCULO 43:** *Cada empleado 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.*

 **ARTÍCULO 44:** *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 tuviere menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.*

Sobre la aplicación de los artículos citados precedentemente en el *Ordinario N° 1979/031, de 06.05.2011*, la Dirección del Trabajo hace el siguiente análisis:

 *De las normas legales y reglamentarias transcritas, se desprende que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.*

Teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, 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, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, más sin generar una obligación de éste.


Interpretando armónicamente la ley, se sostiene que 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.

Como se puede apreciar, en la medida que se den las situaciones establecidas en el artículo 44 del Reglamento 969 de 1933, el empleador se encontrará habilitado para modificar la fecha en la cual el dependiente podrá hacer uso de su feriado, ya sea adelantando o postergando la fecha que el dependiente solicitó el ejercicio de su derecho a feriado anual.

Si el trabajador solicita en forma extemporánea su feriado o bien solicita feriado fraccionada al cual el empleador no está de acuerdo en otorgar, la solicitud presentada por el trabajador puede ser rechazada.

LA ACUMULACIÓN Y FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES

La acumulación del feriado, así como su fraccionamiento se encuentra regulado en el artículo 70 del Código del Trabajo, norma que al respecto dispone:

 **Artículo 70: 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 empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de estos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Como podemos apreciar el artículo 70, citado precedentemente, regula dos importantes materias que dicen relación con el carácter continuo del feriado y con su acumulación.

El precepto legal antes citado contiene tres importantes reglas en cuanto al feriado siendo estas:

1. El feriado debe ser continuo

La continuidad tiene por finalidad alcanzar los objetivos de esta institución, esto es que el trabajador tenga un adecuado descanso que le permita recuperar sus energías gastadas durante el año.

Del feriado básico, sean 15 o 20 días hábiles dependiendo del lugar de prestación de los servicios, se establece la obligación de que un período mínimo de 10 días debe ser utilizados en forma continua por el trabajador, lo que exceda de 10 días pueden ser fraccionados de mutuo acuerdo entre las partes.

La procedencia del fraccionamiento del feriado exige la concurrencia de dos requisitos básicos:

- a) El fraccionamiento debe ser de común acuerdo, por lo cual, no resulta jurídicamente procedente que el empleador fraccione en forma unilateral el feriado anual del trabajador, así como tampoco el trabajador puede exigir el otorgamiento del feriado en forma fraccionada.
- b) El fraccionamiento del feriado puede ser otorgado antes o después al período de 10 de diez días hábiles de feriado que se deben otorgar en formas continua, lo que puede ser acordado libremente por las partes de la relación laboral.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014:

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles o de veinte días hábiles, según sea el caso, con remuneración íntegra, el que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

De lo anterior se desprende, entonces, que la ley exige como requisito para hacer uso del referido beneficio que la relación laboral haya estado vigente entre las partes por más de un año.

No obstante lo expuesto, este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros en dictamen 2474/57, de 30.06.2003, cuya copia se adjunta, que no existe inconveniente legal alguno para que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, acuerden el anticipo de dicho feriado.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, dispone:

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

De la disposición legal transcrita se infiere que no obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador faculta a las partes para estipular, de común acuerdo, el fraccionamiento del exceso sobre diez días hábiles.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de que se trata, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los quince días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo que, por acuerdo de ambos se haya fraccionado el mismo, en los términos establecidos en la norma legal antes transcrita y comentada, esto es, sólo respecto de lo que exceda de los diez días hábiles.

Ahora bien, en lo que respecta a la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, esto es, si antes o después de los días de feriado continuo, cabe señalar que el legislador no ha establecido ninguna regulación al respecto, de manera tal que conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al interprete distinguir, posible resulta afirmar que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pueden fijar que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o bien con posterioridad a éste.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N° 4617/52, de 02.12.2013, cuya copia se adjunta.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el anticipo de feriado puede corresponder a los diez días hábiles continuos o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y comentada, cumpla en informar a Ud. que empleador puede convenir con su trabajador el anticipo de días de feriado legal, no obstante no haber cumplido éste último el año de vigencia de la relación laboral que legalmente se exige para el ejercicio de tal derecho, pudiendo dicho anticipo corresponder a los diez días hábiles continuos de feriado o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.



Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013:

Las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.



Ordinario N° 4497/0105, de 28.06.1990:

"Las partes de la relación laboral pueden acordar libremente que el trabajador haga uso de feriado fraccionado antes o con posterioridad al otorgamiento de un período continuo de diez días hábiles de feriado.

Sólo los días que superan un período continuo de diez días hábiles pueden otorgarse fraccionados, encontrándose facultadas para convenir libremente la oportunidad en que el trabajador hará uso del feriado en forma fraccionada".



Ordinario N° 2474/0057, de 30.06.2003:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquél que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, toda vez que en tal caso el respectivo acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal."



Ordinario N° 0260/010, de 19.01.2000:

"El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, en los términos del artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo".



Ordinario N° 3741/0230, de 26.07.1993:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador fraccione en forma unilateral el feriado anual del personal embarcado o gente de mar.

La negativa del trabajador o su desacuerdo respecto a la decisión unilateral del empleador de fraccionar tanto el feriado anual como los descansos compensatorios no constituyen falta al trabajo o abandono del mismo".

2. La acumulación del feriado

El derecho a feriado nace para el trabajador al momento de cumplir un año de servicio para el empleador, siendo en esa oportunidad que el trabajador tiene el derecho a solicitar su otorgamiento, el artículo 70 del Código, permite la acumulación del feriado a que tiene derecho el trabajador en la medida que dicha acumulación sea de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador. Al igual que el fraccionamiento del feriado, su acumulación, requiere el acuerdo entre empleador y trabajador, no resultando jurídicamente que sea impuesta unilateralmente por una de las partes.

Si bien no se establece en el artículo 70 de que el acuerdo entre las partes de la relación laboral respecto de la acumulación del feriado debe constar por escrito, será recomendable para el empleador que estos acuerdos de acumulación de feriado consten por escrito, toda vez que en caso de una fiscalización de la Dirección el Trabajo es él quien debe acreditar que no ha negado el ejercicio del derecho del feriado a sus trabajadores, sino que existe un acuerdo tendiente a acumular el feriado.

Véase modelo pacto acumulación feriado.

Se establece un límite a la acumulación del feriado, al establecerse que solo se pueden acumular hasta 2 períodos de feriado, por lo que es improcedente acumular 3 o más períodos consecutivos de feriado, por lo cual, el empleador, cuando haya dos períodos acumulados, deberá conceder, a lo menos, uno de ellos, antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.

Es el empleador quien en uso de sus facultades de administración y dirección quien debe arbitrar las medidas necesarias para que los trabajadores no acumulen más de 2 períodos de vacaciones no correspondiendo a la Dirección del Trabajo el establecer medidas al respecto.

Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994:**

"Por expresa disposición del legislador el feriado puede ser acumulado hasta por dos períodos consecutivos, en el evento que exista acuerdo entre empleador y trabajador.

De ello se sigue que es requisito indispensable para que opere la acumulación del beneficio referido el que las partes así lo convengan, no resultando jurídicamente procedente, en consecuencia que el empleador en forma unilateral así lo disponga".

 **Ordinario N° 6287 de 28.12.2017**

A través de Dictamen Ordinario N° 6017/310, señaló:

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

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

"No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubiere acumulado más de dos períodos, la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 78, de 12.01.82, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y

sostener que se pierda alguno de los períodos 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 períodos 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."

Por su parte, el Dictamen Ordinario N° 2474/57 de 30.06.2003, por Ud. citado, se refiere al fraccionamiento del feriado, mas no a su acumulación por más de dos períodos, y, en este contexto, precisa que el empleador no puede obligar al trabajador a hacer uso de un mayor número de días (en el caso en consulta se trataba de hacer uso de 20 días de feriado) que el establecido en el artículo 70 del Código del Trabajo, para luego descontarlos en el correspondiente finiquito.

De esta manera, es dable indicar que, el precitado pronunciamiento N° 2474/57 no resulta aplicable al caso por Ud. indicado, por tratarse de supuestos fácticos completamente distintos.

Luego, respecto a su consulta sobre el procedimiento que debe llevar a cabo como empleador en estos casos, es menester recordar que, este Servicio ha definido el poder de dirección del empleador como "(...) el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:

a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;(..."(Dictamen N° 6077/405 de 10.12.1998)

Por su parte, el Ordinario N° 1165 de 20.03.2013 señaló 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 este sentido, el empleador se encuentra facultado para organizar la empresa con el fin de dirigir y fiscalizar la actividad laboral, debiendo, en virtud de dicha facultad, cumplir con las obligaciones que el legislador le ha impuesto, como es la de otorgar el feriado, en los términos del artículo 70 del Código del Trabajo.

Por tanto, cabe indicar que, esta Dirección carece de competencia para determinar el procedimiento específico de otorgamiento de feriado, en el caso de acumulación de más de dos períodos.



Ordinario N° 2424, de 28.05.2018:

Del precepto legal transcrito es posible inferir que, por expresa disposición del legislador, el feriado puede ser acumulado hasta por dos períodos consecutivos, en el evento de que exista un acuerdo en tal sentido entre las partes de la relación laboral.

De ello se sigue que es requisito indispensable para que opere la acumulación del beneficio el que las partes así lo convengan, no resultando jurídicamente procedente, en consecuencia, que el empleador lo disponga en forma unilateral.

En armonía con lo anteriormente expresado, el mencionado precepto agrega que si un dependiente acumula dos períodos consecutivos de feriado, debe usar al menos, el

primero de ellos antes de completar el año que le daría derecho a un tercer feriado.

Ahora bien, del análisis de la señalada normativa, aparece que el legislador, al regular la institución que nos ocupa, solo se limitó a establecer los períodos de feriado que pueden acumularse, limitándolos a dos, sin especificar si ellos deben ser completos o pueden también comprender parte del beneficio, lo que ocurriría, por ejemplo, si las partes hubieran acordado el fraccionamiento del feriado anual en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, y no hubieran hecho uso de los respectivos días en la anualidad correspondiente.

Teniendo presente lo precedentemente expuesto en cuanto a la facultad de las partes para pactar el fraccionamiento del feriado, el principio de autonomía de la voluntad, anteriormente invocado, y el argumento de interpretación de la ley denominado de no distinción que se expresa en el aforismo jurídico "Donde la ley no distingue, no es lícito al interprete distinguir", forzoso resulta concluir que para los efectos de la acumulación del beneficio de feriado no solo podrán considerarse períodos completos de que no se haya hecho uso, sino también una fracción de ellos, en la medida que no se exceda el máximo de dos que para tal efecto establece la ley.

Sostener lo contrario importaría una renuncia de derechos por parte del trabajador afectado al impedirle acumular parte de los días de feriado de que no hizo uso en su oportunidad y, por consiguiente, gozar de la totalidad de los días que por tal concepto le garantiza la ley.

De esta suerte, en la especie, no cabe sino concluir, que para los efectos de la acumulación del beneficio de feriado corresponderá considerar tanto períodos completos de los que no se haya hecho uso en su oportunidad, como una fracción de ellos, en la medida que no se exceda el máximo que para tal efecto establece la ley.



Ordinario N° 6509, de 26.12.2018


Resulta procedente informar que la expresión "período" contenida en el artículo 70 del Código del Trabajo, se refiere a los días de feriado básico a que el trabajador tiene derecho por aplicación de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, y que, para todos los efectos legales, el feriado progresivo tiene el carácter de accesorio y adicional al feriado básico.




Ordinario N° 731, de 25.02.2019

2) En cuanto a esta interrogante, cabe informar que, esta Dirección, en armonía con la doctrina expuesta precedentemente, mediante Ord. N° 1539 de 07.04.2011, ha precisado que la ley impone al empleador la obligación de otorgar el beneficio de feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, de suerte tal que, en uso de sus facultades de administración deberá arbitrar las medidas necesarias para que el trabajador haga uso de dicho beneficio en la oportunidad legal, máxime si se considera que la acumulación excesiva de feriado constituye una infracción a la legislación laboral, susceptible de ser sancionada administrativamente.

El hecho de que un trabajador acumule más de 2 períodos de feriado, no implica que los períodos que excedan de 2 se pierdan o prescriba el derecho por el solo transcurso del tiempo, por lo que el trabajador tiene derecho a impetrar el feriado por los períodos que excedan de 2 períodos acumulados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 078, de 12.01.1982.**

"El trabajador que ha acumulado más de dos períodos de feriado consecutivos, goza por dicho concepto de la totalidad de los días comprendidos en la acumulación de más de dos feriados sólo constituye una infracción a la ley laboral y sancionable, tal infracción no puede traer como consecuencia la privación del derecho".

 **Ordinario N° 731, de 25.02.2019**

1) Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que la doctrina institucional contenida entre otros, en Dictámenes N°s 2540/193 de 20.06.2000 y 6017/310 de 09.10.1997, ha precisado que el feriado no puede compensarse en dinero, salvo en los casos de excepción que la ley contempla, uno de los cuales es que el trabajador, habiendo cumplido los requisitos para hacer uso de dicho beneficio, deje de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia. De esta suerte, dándose esta situación, no existe impedimento legal para pagar una indemnización por tal concepto.

Tratándose de trabajadores que a la fecha del término de su contrato hubieren acumulado más de dos períodos de feriado, la señalada jurisprudencia ha resuelto que aquellos tienen derecho a impetrar la totalidad de los días que comprenda la acumulación, no obstante que el período de esta exceda del límite máximo que la ley permite. Ello atendido, que se trata de un derecho irrenunciable a la luz del artículo 5° del Código del trabajo.

UTILIZACIÓN DEL FERIADO EN DÍAS INHÁBILES CUANDO SE HA ACORDADO SU FRACCIONAMIENTO

Como hemos visto el feriado o vacaciones se computa en días hábiles de lunes a viernes, regla que se utiliza cualquiera sea el tipo de jornada de trabajo a la cual se encuentre afecto el trabajador, sin embargo la Dirección del Trabajo mediante sus pronunciamientos ha establecido, que en el caso de fraccionamiento del feriado, esto es la facultad de fraccionar de mutuo acuerdo entre las partes lo que exceda de 10 días hábiles, se podrá utilizar el feriado en días inhábiles, como por ejemplo en día sábado, en la medida ese día sea un día laboral para el trabajador.

Dado lo señalado en el párrafo anterior, si un trabajador tiene distribuida su jornada semanal de lunes a sábado, se encuentra habilitado para solicitar a su empleador el otorgamiento de 1 día de feriado, correspondiente al día sábado, es necesario señalar eso sí que para el empleador no será obligatorio conceder ese día como feriado, toda vez que el fraccionamiento del feriado es de mutuo acuerdo.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, ellos también podrán utilizar su feriado en días inhábiles, en la medida que se esté otorgando el feriado en forma fraccionada y ese día sea de trabajo para la persona, por ejemplo, si un trabajador tiene una jornada de 20 horas semanales y

trabaja solo sábados y domingos, podría acordar con su empleador que se le otorgue como un día de feriado, el día domingo, toda vez que ese es un día laboral para él.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 3565, de 05.07.2016:

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra, el que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se colige, asimismo, que para efectos de calcular el número de días que por concepto de feriado legal le corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado debe considerarse siempre inhábil, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que para determinar y computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo, distribuida de lunes a sábado, deben considerarse sólo los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, todos aquellos que la ley ha declarado festivos y los días sábado.

Por su parte, el artículo 70 del citado texto legal, en su inciso 1º, establece:

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

Del precepto legal antes transcrito fluye que por expresa disposición del legislador, el feriado deberá ser de días continuos, sin perjuicio de lo cual el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse, pero siempre que sea de común acuerdo entre las partes.

Al respecto la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 4497/105, de 28.06.1990, interpretando el citado precepto legal ha precisado que "el legislador al disponer que el feriado puede fraccionarse sólo en el exceso sobre los diez días hábiles ha querido señalar exclusivamente que sólo el número de feriado que superen este período puede dividirse en distintas partes para efectos de hacer uso parcial del beneficio".

En efecto, las partes podrán convenir que el exceso sobre diez días hábiles de feriado se otorgue de manera fraccionada, en uno o más días de descanso, resultando improcedente que el empleador pueda fijar de manera unilateral la cantidad de días en que se verificará el fraccionamiento del feriado a que tiene derecho el trabajador, ni tampoco la oportunidad en que se harán efectivos tales días de descanso, salvo que lo establezca la ley.

De tal suerte, tratándose de trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, tal como se desprende de su presentación, no existiría inconveniente para que éstos hagan uso del feriado fraccionado durante un día sábado, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de la jornada ordinaria del respectivo dependiente y no coincida con un festivo, por cuanto, concluir lo contrario conduciría al absurdo de impedir al trabajador ejercer un derecho en la oportunidad indicada.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ordinario N° 1844, de 20.05.2014.



Ordinario N° 4780, de 21.09.2016:

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas se infiere, en lo que interesa, que por regla general, todo trabajador con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a gozar de un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual deberá ser otorgado de forma preferente en primavera o en verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere, asimismo, que para el cómputo del beneficio de feriado, vale decir, para calcular el número de días que el mismo comprende, el día sábado debe considerarse siempre inhábil, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la respectiva jornada laboral. De ello se sigue que el día sábado no debe contabilizarse para los efectos de determinar el número de días de feriado que establece la ley.

Finalmente de las citadas normas se desprende que el feriado debe ser de días continuos, no obstante lo cual el legislador faculta a las partes de la relación laboral para acordar fraccionar aquellos que exceden de 10 días hábiles.

Ahora bien, en la especie se trata de determinar si un trabajador que labora sólo un día a la semana, específicamente el día sábado, tiene derecho a hacer uso de feriado en forma fraccionada en dicho día, teniendo presente la disposición contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, antes transcrita y comentada.

Para resolver sobre el particular es preciso analizar, en primer término, el objetivo perseguido por el legislador al establecer el beneficio de feriado anual, cual es, principalmente, según se expresa, entre otros, en dictamen N° 6256/279, de 09.01.1995 "permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva..."

En relación con lo anterior, cabe agregar que el feriado legal es un beneficio que la ley garantiza a todo trabajador que ha cumplido con el requisito temporal exigido por nuestra normativa, y que se traduce en el derecho de éstos de ausentarse de sus labores y no prestar servicios en el período correspondiente, sin perder con ello el derecho a remuneración durante el mismo.

Por otra parte, es necesario considerar el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, lo que aparece de manifiesto en la disposición contenida inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, disposición que prescribe que: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."

Armonizando lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es convenir que tratándose de un trabajador cuya jornada laboral se encuentra distribuida contractualmente sólo en un día a la semana, específicamente en día sábado, no existe impedimento legal para que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo, que, como ya se expresara, permite a las partes de la relación laboral acordar fraccionar el exceso sobre 10 días hábiles de feriado continuo, dicho dependiente haga uso de feriado fraccionado en día sábado, toda vez que en tal caso esa es su única posibilidad de ejercer tal derecho por ser éste el día en que contractualmente le corresponde laborar y en que puede liberarse de su obligación de prestar servicios por tal causa.

Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral.

Una tesis similar a la expuesta ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Ordinarios N° 3565 de 05.07.2016 y 1844, de 20 de mayo de 2014, cuyas copias se adjuntan para su mejor comprensión.



Ordinario N° 5522, de 15.11.2017

De las normas transcritas es posible inferir que el legislador permite el establecimiento de jornadas parciales, la que debe presentar las siguientes particularidades: a) Se admite el pacto de horas extraordinarias, b) La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, interrumpiéndose para efectos de la colación, c) Los trabajadores con jornada parcial gozan de iguales derechos que los trabajadores con jornada completa y d) El límite máximo para el pago de la gratificación dispuesta en el artículo 50 del Código del Trabajo, debe ser en una proporción entre las horas convenidas con jornada parcial y el de la jornada ordinaria.

Tal como lo dispone la norma previamente citada, los trabajadores con jornada parcial, gozan de iguales derechos que los trabajadores con jornada completa, a excepción de las normas específicas señaladas en los artículos 40 Bis y siguientes del Código del Ramo.

Este Servicio ya se ha pronunciado acerca del feriado anual de los trabajadores con jornada parcial, en particular, en el Dictamen Ordinario N° 339/27 de 30.01.2002 el que dispone: “En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizar los quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Cabe agregar que la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores de que se trata durante su feriado, es aquella remuneración que perciben habitualmente, vale decir, si se les paga, por ejemplo, \$100.000 semanalmente, durante las tres semanas en que hagan uso de este beneficio tendrán derecho a \$300.000 en total.”

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.

No obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador permite que el exceso sobre 10 días pueda ser fraccionado por acuerdo de las partes. En tal caso, los días de feriado corresponderán a aquellos contemplados en la jornada de trabajo, de tal manera de hacer efectivo el derecho irrenunciable al descanso, en la forma contemplada en el citado Ordinario N° 4.780.



Ordinario N° 5770, de 29.11.2017:

Conforme a las disposiciones legales precedentes, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a quince días hábiles de descanso, los que de preferencia serán otorgados en primavera o verano conforme a las necesidades del servicio, considerándose por regla general para tales efectos el sábado como día inhábil, y pudiendo de común acuerdo trabajador y empleador, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles.

En principio entonces, para computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, en general sólo deben considerarse los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, los festivos y los sábados.

Sin embargo y en particular, formando parte los sábados y domingos de la jornada ordinaria de trabajo, el criterio a aplicar debe modificarse, pues en tal caso y excepcionalmente, el trabajador puede y debe hacer efectivo su feriado en sábado y domingo, días que para el interesado son ordinariamente de trabajo.

En efecto, el objeto del legislador al establecer el beneficio del feriado anual, consiste en “permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva...” (Dictamen N° 6256/279, de 09.10.95).

Asimismo, es necesario tener presente también el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, conforme lo prescribe el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, esto es, “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

Así entonces, es razonable interpretar las normas sobre feriado en el sentido que efectivamente y en los hechos el trabajador pueda gozar de su derecho al descanso, y para este propósito, las partes, en el caso que días inhábiles formen parte de la jornada de trabajo, podrán acordar conforme al inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles de feriado continuo, resultando como se advierte, que ésta es la única alternativa para ejercer el derecho a feriado.

En definitiva, como lo ha manifestado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, “Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral” (Ordinario N° 4780, 21.09.2016).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme manifestar que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.



Ordinario N° 1740, de 06.04.2018:

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.

No obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador permite que el exceso sobre 10 días pueda ser fraccionado por acuerdo de las partes. En tal caso, los días de feriado corresponderán a aquellos contemplados en la jornada de trabajo, de tal manera de hacer efectivo el derecho irrenunciable al descanso, en la forma contemplada en el citado Ordinario N° 4.780, de fecha 21.09.2016, cuya copia se adjunta al presente oficio.

Ahora bien, según se obtiene de la tabla adjunta a su presentación, se realizaría una proporción de días de feriado según los días trabajados en la semana, lo que no se aviene a lo indicado precedentemente debiendo ser otorgado en la forma señalada en los párrafos anteriores, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.



Ordinario N° 1039, de 21.03.2019

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a si resulta jurídicamente procedente que un trabajador que se desempeña en actividades exceptuadas del descanso en domingo y festivos, goce de feriado fraccionado en domingo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que este Servicio, mediante Ordinario N° 5770 de 29.11.2017 (cuya copia se adjunta), ha informado que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.



Ordinario N° 767, de 27.02.2019

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente. Asimismo, el goce excepcional de feriado en día domingo, no impide el descanso de al menos dos domingos en el mes que establece el artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo.

UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO

Durante el período de aviso previo en el cual se encuentre un trabajador que ha sido notificado el término de relación laboral por necesidades de la empresa o desahucio, perfectamente se puede hacer uso del feriado por parte del trabajador, toda vez que no existe disposición legal alguna que lo prohíba, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:



Ordinario N° 1111, de 24.05.1982.

"Resulta procedente hacer uso del feriado anual durante el período de aviso de desahucio si el trabajador consciente en ello".


EL DERECHO A FERIADO TRABAJADORES CON CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.122, los trabajadores contratados por obra o faena determinada gozaran del derecho a feriado en la medida que cumplan con los requisitos legales que la norma contempla.

Es importante destacar que este derecho a feriado, solo les es aplicable a los contratos de trabajo por obra o faena determinada que se suscriban desde el 01 de enero de 2019, esto conforme lo establece el artículo transitorio de dicha la Ley N° 21.122 que dispone:

 **Artículo transitorio: La presente ley se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019.**

Los inciso primero y segundo del artículo 67 del Código del Trabajo dispone:

 **Artículo 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.**

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Los contratos por obra o faena determinada, se encuentran definidos y regulados en el artículo 10 bis del Código del Trabajo y son aquellos en los cuales su duración se encuentra determinada por la existencia de una obra o faena específica y determinada que por su naturaleza concluye o termina, pero que las partes contratantes no conocen la fecha de su término, por ello se les conoce como contratos de duración indeterminada, toda vez que se sabe que terminaran pero no se sabe cuándo, toda vez que ellos concluyen cuando la obra o faena finalice.

Los contratos por obra o faena determinada generalmente duran menos de un año, pero existen mucho casos en los cuales su duración va más allá de un año, en esos casos, en los cuales el trabajador contratado por una obra o faena determinada presta servicios por más de un año para el empleador en virtud de un contrato por obra o faena determinada, tendremos que en materia de feriado se les aplican las normas generales que el Código del Trabajo contempla, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 4574/0288, de 07.09.1993:**

Cuando la obra o faena para la cual fueron contratados los referidos trabajadores excede de un año, estos tienen derecho al feriado básico de 15 días hábiles con remuneración íntegra. Por el contrario, si la obra tiene una duración inferior a dicho lapso de tiempo, el beneficio en cuestión debe ser indemnizado en proporción al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

REQUISITOS PARA QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA O FAENA TENGA DERECHO AL FERIADO

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra o faena regulado en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, gozan del derecho a feriado en la medida que cumpla los requisitos copulativos establecidos en el artículo 67, siendo estos:

1. Que el trabajador haya prestado servicios continuos por más de 1 año para el empleador.
2. Que los servicios prestados sean en virtud de 2 o más contratos por obra o faena.
3. Que el trabajador difiera el pago de su feriado proporcional en cada uno de los finiquitos de trabajo suscritos respecto del término de contrato por obra o faena.

OPCIÓN DE PAGO DIFERIDO DEL FERIADO PROPORCIONAL QUE DE ORIGEN CADA CONTRATO Y SU PACTO EN EL FINIQUITO

Al concluir la obra o faena específica para la cual fue contratado el trabajador, este tiene derecho a la indemnización por feriado proporcional, conforme lo establece 73 del código del Trabajo, sin embargo el inciso segundo del artículo 67, establece que el trabajador puede diferir el pago de su feriado proporcional que le corresponda al periodo comprendido desde el inicio de la relación laboral a su término, del ejercicio de esta opción de acumulación del feriado proporcional se debe dejar constancia expresa en el finiquito respectivo, mediante la inclusión de una cláusula en dicho documento que denote claramente lo resuelto por el trabajador.

La opción de diferir el pago del feriado proporcional es del trabajador, no contemplándose en la norma que nos ocupa la posibilidad que el empleador se niegue a lo solicitado por el trabajador.

Se establece expresamente que, si los contratos por obra o faena no sobrepasan el año, el trabajador percibirá el feriado proporcional diferido en el último finiquito.

PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL DIFERIDO EN EL ÚLTIMO FINIQUITO

Como ya viéramos, el pago del feriado proporcional a que tengan derecho los trabajadores contratados por obra o faena se puede hacer en cada uno de los finiquitos de trabajo que se suscriban o bien en el correspondiente al último finiquito en el cual se pagara el feriado diferido en el o los finiquitos anteriores y el correspondiente a la última relación laboral que se finiquita.

Las disposiciones sobre contratos por obra o faena no establecen reglas especiales para la determinación y pago de la indemnización por feriado proporcional de los trabajadores contratados por obra o faena, por lo que su terminación y pago se ajustara a las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.

Respecto del derecho a feriado de los trabajadores por obra o faena determinada la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 0954/09, de 15.03.2019:

De la norma legal precedentemente anotada, se concluye que el legislador ha consagrado el derecho a hacer uso de un feriado legal de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, no sólo a los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año, sino también a los trabajadores que hubieren prestado servicios continuos a un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que, en conjunto, excedan de un año.

Para tal efecto, con ocasión del término de los contratos por obra o faena que duren menos de un año, el trabajador podrá optar por diferir el pago del feriado proporcional, en la medida que sumada la duración del respectivo contrato por obra o faena no superior a un año, con los contratos inmediatamente anteriores, no sumen más de un año, ya que si superan más de un año deberá necesariamente el trabajador ejercer el feriado con derecho a remuneración íntegra aplicando las demás normas generales de feriado o recibir al término de este último contrato por obra o faena, con el cual superó más de un año en conjunto, el pago en dinero total de los días de feriado pendiente y proporcional acumulados y devengados al término del contrato de trabajo.

La opción de diferir el pago de feriado proporcional es un derecho o prerrogativa del trabajador y deberá quedar expresamente señalada en el finiquito laboral, señalando cuántos son los días hábiles y fracción a los que tiene derecho el trabajador, sin que el empleador se pueda negar a esa opción. El diferimiento debe quedar sujeto a la condición de celebrarse un contrato de trabajo por obra con el mismo empleador inmediatamente a continuación del contrato finiquitado y en caso de que esto no se realice, el trabajador tendrá derecho a exigir ejecutivamente el pago del feriado proporcional diferido.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de aplicación de la opción de feriado proporcional diferido:

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	13 meses	No

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	7 meses	Sí
Contrato 2	7 meses	No
Total	14 meses	


	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	3 meses	Sí
Contrato 2	5 meses	Sí
Contrato 3	5 meses	No
Total	13 meses	

En los contratos por obra o faena determinada que no sea posible que el trabajador opte por diferir el pago de feriado proporcional, ya que sobrepasan en conjunto un año, el empleador deberá pagar en el finiquito laboral respectivo todos los días acumulados de feriado, pendientes y proporcionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Para efectos de pagar en dinero el feriado, se aplicarán las normas generales respectivas, entre ellas el artículo 178 del Código del Trabajo que establece que las indemnizaciones por término de contratos de trabajo establecidas por ley no constituirán renta para ningún efecto tributario. Sin perjuicio de ello y considerando que el derecho a diferir el pago es una determinación exclusiva del trabajador, en la que el empleador no tiene injerencia, no sería aplicable a su respecto la obligación de aplicar reajustes e intereses contenida en el artículo 63 del mismo Código.

EL FERIADO COLECTIVO

El artículo 76 del Código del Trabajo regula la facultad del empleador de otorgar el denominado feriado colectivo, señalando dicha norma:

 **Artículo 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.

De la norma precedentemente citada se desprende que el feriado colectivo presenta las siguientes características:

1. Es una facultad del empleador. En estos casos, es el empleador quien determina el momento en que el trabajador hará uso de sus vacaciones.
2. El cierre de la empresa o establecimiento anualmente no debe ser inferior a 15 días hábiles.
3. El cierre debe ser con el objeto de conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva.
4. El feriado debe concederse a todos los dependientes de la empresa o sección, aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello. Se entiende que respecto de estos últimos trabajadores el feriado se les anticipa.

Respecto del feriado colectivo la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 1771/088, de 20.03.1995:**

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

Hacen uso del feriado colectivo, todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente.

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.

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

Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del artículo 76 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 cumplieron con el período exigido para hacer uso del beneficio".



Ordinario N° 9348/0284, de 16.12.1987:

"El determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo constituye un derecho o facultad exclusiva del empleador que, reconociendo su origen en la ley, sólo se encuentra sujeto a las siguientes condiciones:

a) Que se disponga "anualmente", es decir, una vez cada año;

b) Que no sea inferior a 15 días hábiles, y

c) Que se otorgue a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, incluso a quienes no reúnan los requisitos que la ley exige para disfrutar de feriado.

Ahora bien, si, en la especie, tal como se desprende de la consulta formulada, las Empresas ejercieron la facultad que les confiere el artículo 75 del Código en los meses de enero y febrero del presente año, sólo podrán hacer nuevamente uso de ella en cualquier época del año 1988; de donde se sigue que no resultaría jurídicamente procedente que dispongan un segundo feriado colectivo dentro del año en curso, toda vez que no cumpliría el requisito a que se refiere el numerando 1, precedente".



Ordinario N° 2990/0167, de 08.06.1999:

"Los dependientes que no han cumplido aún con el año de servicios como requisito básico para acceder al feriado legal anual se ven, no obstante, favorecidos con el otorgamiento de dicho feriado, el cual el legislador entiende que se les anticipa, es decir, se les concede simplemente antes del tiempo regular señalado por la ley para su procedencia, sin ningún otro efecto jurídico especial, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores que han cumplido el año de contrato".



Ordinario N° 695/055, de 16.02.1993:

"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 período no inferior a 15 días hábiles.

Se desprende, asimismo, que si el empleador ejerce esta facultad el feriado debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio".



Ordinario N° 2426/062, de 05.06.2017

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que en cuanto al goce o compensación del feriado legal por parte de los trabajadores que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas, resulta jurídicamente procedente que el empleador recurra al feriado colectivo, en la medida que se ajuste a los requisitos y condiciones descritos en este informe, entre ellos, la composición de la base de cálculo para el pago de la remuneración del feriado o su compensación.

EFFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO

Como vimos anteriormente, la licencia médica suspende la utilización del feriado básico, en el caso del feriado colectivo la licencia médica suspende la utilización del feriado colectivo por parte del trabajador, conservando este el derecho a utilizar en una fecha posterior al otorgamiento del feriado colectivo los días de vacaciones que tenga pendiente, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 4408/086, de 06.10.2006:

"Los dependientes que a la época que, el conjunto del personal de ese Instituto gozada de feriado colectivo, no pudieron hacer uso de éste por encontrarse con permiso con o sin goce de remuneraciones, tienen derecho a hacer uso de su feriado legal anual pendiente conforme a las reglas generales que prescribe el Código del Trabajo. "

EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN EL AVISO PREVIO DADO POR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE NECESIDADES DE LA EMPRESA

Si el empleador concede feriado colectivo durante el período de 30 días de aviso previo otorgado de conformidad a las causales de término de contrato de necesidades de la empresa o el desahucio escrito del empleador, el aviso previo en cuestión se suspende durante el tiempo que dure el feriado colectivo establecido por el empleador continuando su computo una vez terminado el período de feriado, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 0300/0003, 20.01.2003:

"El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades la empresa, establecimiento o servicio."



Ordinario N° 956/043, de 12.02.1992:

"El otorgamiento del beneficio de feriado colectivo suspende el plazo de preaviso de término de contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010, careciendo por ende los trabajadores de que se trate del derecho a percibir, al término de la relación laboral, indemnización por concepto de feriado proporcional".

EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El establecimiento por parte del empleador de feriado colectivo, suspende el procedimiento de negociación colectiva que se esté desarrollando en la empresa, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 0801/0069, de 01.03.2000:

"El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga".

CUESTIONARIO LABORAL

EL FERIADO LEGAL Y LOS PERMISOS PARA LOS TRABAJADORES

1. ¿Cómo debe solicitar el feriado anual el trabajador?

El trabajador debe solicitarlo por escrito, 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.

2. ¿Para tener derecho a feriado (vacaciones) los requisitos que debe cumplir el trabajador son?

El único requisito, para que nazca el derecho a feriado que ha establecido el legislador es que la relación laboral entre el empleador y el trabajador se encuentre vigente, este derecho los tendrán todos los trabajadores que cumplan con el requisito de antigüedad en el empleo, esto es 1 año de servicio, independiente del tipo de contrato que tengan, es decir los trabajadores contratados a plazo fijo y los por obra o faena también gozaran del feriado si es que completan el año de servicio previsto en la norma legal.

3. ¿Qué características tiene el feriado?

El feriado presenta las siguientes características:

- ✓ Debe ser remunerado.
- ✓ Es continuo.
- ✓ Es irrenunciable.
- ✓ Se computa en días hábiles.
- ✓ No es compensable en dinero.

4. ¿Corresponde que el empleador haga un programa de vacaciones de sus trabajadores, donde se imponga las fechas de uso?

No, toda vez que el titular del derecho es el trabajador, por lo cual es el quien decide la fecha en la cual hará uso de su feriado, debiendo si solicitarlo con la anticipación debida.

5. ¿Qué causas permiten que el empleador deniegue la solicitud de feriado de un trabajador?

El empleador podrá denegar el feriado a algunos trabajadores a fin 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 tuviere menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

6. ¿Puede otorgarse el feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicios en la empresa?

Si bien el derecho a feriado nace cuando el trabajador cumple un año de servicio, no existe inconveniente alguno en que el trabajador haga uso de este beneficio antes de enterar un año de servicio en la empresa, en la medida que exista acuerdo entre las partes y que este acuerdo no implique una trasgresión a las normas sobre computo y fraccionamiento del feriado establecidas en el Código del Trabajo.

7. ¿Cómo se computa el feriado de los trabajadores a tiempo parcial?

Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que en materia de feriado legal se rigen por las mismas normas que los trabajadores a tiempo completo, por lo que tendrán derecho a 15 o 20 días hábiles de vacaciones, dependiendo del lugar del territorio nacional que presten servicios, su feriado se contara en días hábiles de lunes a viernes igual que cualquier trabajador.

8. ¿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?

Si, toda vez que nada impide que un trabajador que esté haciendo uso de su feriado sea notificado de la terminación de su contrato de trabajo por aplicación de una de las causales del artículo 161, cumpliendo el aviso en los días de feriado, lo que no procede es que el empleador obligue al empleado a hacer uso de su feriado durante el aviso previo, toda vez que es el trabajador el titular del derecho y debiera ser él quien lo solicite.

9. ¿Qué ocurre cuándo se está gozando de feriado anual y sobreviene una licencia médica?

Durante el periodo que dure la licencia médica el feriado se interrumpe, debiendo las partes, de común acuerdo, fijar la forma en la cual el trabajador hará uso de los días de feriado que le queden pendientes, pudiendo ser en forma continua a la licencia médica o bien en una oportunidad distinta.

10. ¿Puede el empleador disponer el fraccionamiento del feriado anual?

No, el feriado se fracciona de común acuerdo, pero solo en la parte que supera de 10 días.

11. ¿Cómo deben contabilizarse los días de feriado?

En días hábiles, contados de lunes a viernes.

12. ¿Se puede compensar en dinero el feriado?

Por regla general no, pero al concluir la relación laboral debe ser indemnizado el feriado legal y proporcional que el trabajador tenga pendiente.

13. ¿Cuándo deben reincorporarse a su trabajo los dependientes que hacen uso de su feriado?

El feriado se cuenta en días hábiles de lunes a viernes, por lo que terminado o concluido el periodo de vacaciones el dependiente debe incorporarse a sus labores inmediatamente, siendo muy importante al momento de analizar la fecha de reintegro del trabajador la distribución de la jornada ordinaria de trabajo que tenga pactada el trabajador en su contrato de trabajo, es así que si la jornada ordinaria de trabajo del dependiente está distribuida de lunes a viernes y el feriado concluye en día viernes, recién se volverá a trabajar el dependiente el día lunes siguiente, toda vez que tendría derecho a utilizar sus descansos que corresponden al día sábado y domingo. Por el contrario, si el trabajador tiene distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y su feriado concluye el día viernes deberá reincorporarse a su trabajo el día sábado, que es un día laboral para él.

En el caso de los trabajadores que tiene distribuida su jornada ordinaria de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 esto es exceptuados del descanso en domingos y festivos, deberán reincorporarse a sus labores una vez concluido su feriado con prescindencia de si es sábado domingo o festivo, en la medida que ese día de acuerdo a la programación de turnos de la empresa le corresponda prestar servicios.

14. ¿Qué es el feriado progresivo y quienes tienen derecho?

El feriado progresivo constituye un beneficio que tiene por objeto aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicios del trabajador. Tienen derecho a él todos los trabajadores que, regidos por el Código del Trabajo, enteren 10 años de servicios, aumentando el feriado en 1 día por cada 3 nuevos años servidos.

15. ¿Es posible compensar el feriado progresivo?

Este tipo de feriado es posible compensarlo en dinero, caso en el cual lo mínimo a percibir será lo que le correspondería de remuneración íntegra cuando hiciera uso del feriado el trabajador, es decir calculada la remuneración según artículo 71 del Código del Trabajo.

16. ¿Cuál es la formalidad que debe tener el acuerdo cuando se compensa en dinero el feriado progresivo?

Teniendo presente que la normativa que regula el feriado progresivo, solo señala que el feriado adicional, es decir, el exceso al feriado básico, es susceptible de negociarse, sin señalar formalidad alguna, basta 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.

Pese a lo señalado anteriormente, nuestra recomendación es que el acuerdo conste por escrito para determinar de esta manera la fecha de este, el monto que se pagara y cuándo ocurrirá dicho pago, además debemos tener presente la dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que al compensarse en dinero el feriado progresivo, el número de días hábiles que se compensaran, se deben contar en el calendario tal como se hace cuando se calcula la indemnización por feriado legal y proporcional, por lo que tener de forma clara fijada la fecha del acuerdo permitirá hacer correctamente el computo de los días hábiles para incorporar los días inhábiles en caso de que corresponda.

17. ¿Los contratos de plazo fijo que no superan un 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 señalada en 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, por lo que el tiempo trabajado mediante contratos de plazo fijo, deben ser considerados para determinar el número de años que puede hacer valer.

Lo mismo ocurre con los contratos por obra o faena determinada.

18. ¿Puede considerarse para los efectos del feriado progresivo el tiempo laborado en un país extranjero?

La Dirección del Trabajo ha señalado en sus pronunciamientos que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, el tiempo trabajado en un país extranjero, sin perjuicio que para hacer valer el beneficio deban seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo.

19. ¿El trabajador que tiene pactado un feriado básico superior a 15 días hábiles tiene derecho al feriado progresivo?

Sí, en estos casos el trabajador conserva su derecho a feriado progresivo.

20. ¿El feriado puede acumularse?

El derecho a feriado nace para el trabajador al momento de cumplir un año de servicio para el empleador, siendo en esa oportunidad que el trabajador tiene el derecho a solicitar su otorgamiento, el artículo 70 del Código, permite la acumulación del feriado a que tiene derecho el trabajador en la medida que dicha acumulación sea de mutuo acuerdo ente el trabajador y el empleador. Al igual que el fraccionamiento del feriado, su acumulación, requiere el acuerdo entre empleador y trabajador, no resultando jurídicamente que sea impuesta unilateralmente por una de las partes.

21. ¿Cuántos periodos de feriado pueden acumularse?

El artículo 70 del Código del Trabajo establece un límite a la acumulación del feriado, al establecerse que solo se pueden acumular hasta 2 periodos de feriado, por lo que es improcedente acumular 3 ó más periodos consecutivos de feriado, por lo cual, el empleador, cuando haya dos periodos acumulados, deberá conceder, a lo menos, uno de ellos, antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.

22. ¿Qué ocurre cuando un trabajador acumula más de 2 periodos de feriado?

El hecho de que un trabajador acumule más de 2 periodos de feriado, no implica que los periodos que excedan de 2 se pierdan o prescriba el derecho por el solo transcurso del tiempo, por lo que el trabajador tiene derecho a impetrar el feriado por los periodos que excedan de 2 periodos acumulados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 078, de 12.01.1982, ha señalado "El trabajador que ha acumulado más de dos periodos de feriado consecutivos, goza por dicho concepto de la totalidad de los días comprendidos en la acumulación de más de dos feriados sólo constituye una infracción a la ley laboral y sancionable, tal infracción no puede traer como consecuencia la privación del derecho".

Solo al concluir la relación laboral, en el caso que existan más de 2 periodos acumulados de feriado el empleador podría alegar prescripción del derecho ante el tribunal laboral respectivo, en base al artículo 510 del Código del Trabajo.

23. ¿Cómo se acreditan los años trabajados para los efectos del feriado progresivo?

La forma de acreditar los años servidos para los efectos del feriado progresivo, debe efectuarse a través de alguno de los medios de prueba que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.65, cuyas normas han de estimarse vigentes, en conformidad a lo previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 18.620, en todo lo que resulte compatible con las disposiciones del Código del Trabajo.

De esta manera y conforme a lo previsto en el citado artículo 10 del Decreto reglamentario N° 586, deben tenerse como mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados para distintos empleadores, entre otros, los siguientes: Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes de que dispongan estos servicios;

- a) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado pertenezca o haya pertenecido, y
- b) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobado por el Tribunal competente.

24. ¿En qué consiste el derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar, de los padres de hijos menores de 14 años o menores de 18 con discapacidad o dependencia severa o moderada?

Conforme lo dispuesto en el inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, se establece un derecho preferente de los padres de para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar de hijos menores de 14 años o menores de 18 con discapacidad o dependencia severa o moderada.

25. ¿Qué se entiende por período de vacaciones escolares, para efectos del derecho preferente a utilizar el feriado?

Según lo señalado por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 67/1, de 26.01.2024, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, las vacaciones escolares, es aquel período en que los alumnos no concurren a clases, dentro del año escolar. Ello, considerando que este corresponde al lapso que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año, fijado de acuerdo a las normas que rigen el calendario escolar.

26. ¿Cuál es el procedimiento para ejercer el derecho preferente para utilizar el feriado?

El trabajador solicitará el feriado preferente al empleador, al menos, con treinta días de anticipación acompañando:

- ✓ Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor, o
- ✓ Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

27. ¿Tiene derecho al feriado proporcional el trabajador cuyo contrato no superó los 30 días?

De acuerdo a lo dispuesto en los incisos 4° y 5° del artículo 44 del Código del Trabajo, este trabajador no tiene el derecho a percibir indemnización por feriado proporcional.

28. ¿La gratificación pagada mensualmente debe incluirse en el cálculo del feriado proporcional?

No, toda vez que el artículo 71 del Código, nos indica que el feriado debe calcularse sobre el sueldo convenido más el promedio de los tres últimos meses de los estipendios variables, en el caso de trabajadores sujetos a este tipo de remuneraciones, como serian tratos comisiones o bonos de producción, excluyéndose la gratificación.

29. ¿Los períodos de licencia médica deben considerarse para el cálculo del feriado proporcional?

Sí, toda vez que durante la licencia médica la relación laboral ha continuado vigente, único requisito exigido para tener derecho al feriado.

30. ¿Cómo se calcula el feriado proporcional?

Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado progresivo, si los hubieren, por el número de meses que comprende el año.

El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por cada mes trabajado.

El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda.

La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por concepto de feriado, y

El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos y, en su caso, los hábiles que corresponda por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo.

El producto de la operación precedente será el número total de días que, en definitiva, el empleador deberá compensar al trabajador por concepto de feriado a causa de la terminación del contrato de trabajo.

31. ¿Qué es el feriado colectivo?

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

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.

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

Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del artículo 76 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 cumplieron con el período exigido para hacer uso del beneficio.

32. ¿En qué situación queda el trabajador a quien se le ha dado el preaviso de término de contrato si el empleador dispone el feriado colectivo?

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 la empresa, establecimiento o servicio.

33. ¿En qué situación queda el feriado del trabajador que está haciendo uso de licencia médica cuando el empleador ha determinado el inicio del feriado colectivo?

Se entiende que el trabajador sigue haciendo uso de su licencia médica, conservando su derecho a feriado.

34. ¿Puede el empleador determinar el feriado colectivo en más de una oportunidad en el año?

No, solo procede la determinación del feriado colectivo una vez en cada año.

35. ¿Cuáles son las formalidades y requisitos que deben existir para que se pueda convenir un permiso pagado recuperado con jornada de trabajo?

Existen 2 situaciones en las que el permiso se compensa con jornada, esto de acuerdo al inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo, que establece como formalidades, que el permiso sea solicitado por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador, correspondiendo la compensación solo en el transcurso de la respectiva semana.

Cuando en virtud de artículo 35 bis del citado Código, que establece: "Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. Este pacto debe constar por escrito. En las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.

36. ¿Puede convenirse un permiso sin goce de remuneraciones?

Sí, debiendo tener presente que para ello debe existir acuerdo entre las partes y dejar constancia escrita de este acuerdo.

37. ¿El trabajador tiene derecho a que el empleador le conceda permiso pagado ante la muerte de un familiar?

El actual artículo 66 del Código del Trabajo dispone lo siguientes permiso en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.

- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte de hijo en gestación, 7 días hábiles.
- ✓ Muerte de padre o madre del trabajador 4 días hábiles.
- ✓ Muerte de hermano /a del trabajador 4 días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. En caso de defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días hábiles de permiso de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo se cuentan solo de lunes a viernes.

38. ¿El trabajador goza de fuero laboral en caso de muerte de un familiar?

Existe fuero laboral para los trabajadores que sufren la pérdida de un hijo, de su cónyuge o conviviente civil, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s 4 o 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 de este Código.

Tratándose de trabajadores afectos a contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, cuya duración fuere inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, al término de ellos.

39. ¿El empleador se encuentra obligado a conceder permiso al trabajador para efectuar diligencias particulares?

No, este tipo de permiso necesariamente debe ser de común acuerdo entre empleador y trabajador.

40. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de nacimiento de hijo?

Según lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días, el que puede utilizar a su elección desde el momento del parto en días continuos, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

41. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de muerte de un hijo o cónyuge?

Según lo dispuesto en el artículo 66 del Código del Trabajo, tendremos:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.

42. ¿Desde cuándo se hace efectivo el permiso indicado en la respuesta precedente?

Este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento. En estos casos el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes.

Los días de permiso no pueden ser compensados en dinero.

43. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de muerte de un hijo en gestación?

Según lo dispuesto en el artículo 66 del Código Laboral el trabajador en el caso de muerte de un hijo en período de gestación todo trabajador tendrá derecho a 7 días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso deberá hacerse efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días de permiso no pueden ser compensados en dinero.

44. ¿Deben indemnizarse los días de permiso por nacimiento de un hijo que no alcanza a utilizar el trabajador por expirar su contrato de plazo fijo durante el período de permiso?

No, El trabajador sujeto a un contrato de plazo fijo, cuya vigencia se extingue durante el período que comprende el beneficio, no tiene derecho a que se le compensen los días que se encontraban pendientes por tal concepto, a la fecha de término de su relación laboral por tal causa.

45. ¿Puede el trabajador que ha sido padre hacer uso del permiso por nacimiento de un hijo en una oportunidad distinta a la señalada en la ley cuando se encuentra haciendo uso de una licencia médica superior a un mes?

No, el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo se establece en forma precisa, tanto el período dentro del cual debe hacerse uso del permiso por nacimiento de hijo, como la forma de hacerlo efectivo. Así, respecto del período u oportunidad en que corresponde ejercerlo, la ley señala expresamente que éste deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, sin establecer al respecto excepciones de ninguna naturaleza. De esta manera, por imperativo legal, el permiso en cuestión debe utilizarse necesariamente dentro del señalado

período, por lo que si el trabajador beneficiario, desde la fecha de nacimiento y durante todo el período mensual que lo precede, no se encuentra prestando servicios a causa de una licencia médica, no tiene derecho a impetrar, con posterioridad, el aludido beneficio, puesto que, como ya se dijera, el mismo debe necesariamente hacerse efectivo dentro del primer mes de nacimiento del hijo.

46. ¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador que ha sido padre en caso de nacimiento múltiple?

Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 3827/103 de 02.09.2005, que el permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos que nazcan producto del embarazo.

47. ¿En el caso de muerte de cónyuge o hijo, cuantos días de fuero tiene el trabajador (a)?

En el caso de los trabajadores que sufren la muerte del o la cónyuge o la muerte de hijo se ha establecido que estos gozaran de fuero laboral por el periodo de un mes.

Mes para efectos laborales debe entenderse como un periodo continuo de tiempo que va de una fecha a igual fecha del mes siguiente, es así que, si el fallecimiento se produce el 10 de diciembre, el trabajador o trabajadora gozara de fuero hasta el 10 de enero.

En el caso de trabajadores que tengan contratos de trabajo cuya duración sea de plazo fijo o por obra o servicio determinado, que tengan una duración inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, para poner término a la relación laboral si es que el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo que dio origen al contrato se produce durante el periodo de fuero laboral. Es necesario destacar que, si el contrato de plazo fijo o el por obra o faena tiene una duración igual o superior a un mes, para poder poner término a la relación laboral se requerirá la autorización del juez competente, si es que la conclusión del trabajo o el vencimiento del plazo se produce dentro del periodo de fuero laboral establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

48. ¿En el caso de muerte de cónyuge o hijo, si el trabajador está de vacaciones que ocurre con el feriado del trabajador?

En caso de que el fallecimiento del hijo o cónyuge del trabajador (a) se produjere durante el periodo de feriado (vacaciones), la ocurrencia del hecho que da origen al permiso produce el efecto de suspender o interrumpir las vacaciones del trabajador por el periodo que este permiso dure, es decir por los 7 días corridos, por lo cual deberá analizarse el número de días hábiles que el trabajador no utilizara de vacaciones producto de esta interrupción de su feriado, estos días que queden pendientes podrán utilizarse a continuación de la fecha en que terminaba el feriado o bien se podrá acordar entre la empresa y el trabajador (a) que estos días de feriado pendiente sean utilizados en otra oportunidad.

49. ¿Existen permisos para la realización de exámenes médicos?

Si, estos se encuentran establecidos en el artículo 66 bis del Código del trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras, cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho a que una vez al año, se les conceda un permiso de medio día para efectuarse exámenes de próstata y mamografías, respectivamente. También se pueden incluir otras prestaciones de medicina preventiva como son por ejemplo la realización del papanicolau.

Se establece una situación especial de los contratos de plazo fijo y los por obra o faena, la cual es que recién podrán utilizar este permiso los trabajadores o trabajadoras cuando tengan una antigüedad en el empleo de 30 días, son beneficiarios de estos permisos

50. ¿Qué formalidades deben cumplirse para utilizar los permisos para la realización de exámenes médicos?

Este permiso deberá solicitarlo el trabajador (a) con una semana de anticipación a su empleador, por semana debe entenderse un periodo de 7 días, por lo que el permiso debiese solicitarse con a lo menos 7 días de anticipación a la fecha en la cual el trabajador (a) deba realizarse los exámenes, este permiso comprenderá además el tiempo de traslado hacia y desde la institución médica, considerándose por supuesto las condiciones particulares de cada caso. Con todo, se deberán presentar con posterioridad al empleador, los comprobantes de haberse efectuado dichos exámenes en la fecha estipulada.

Si bien la normativa legal no establece formalidad alguna para la realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo opina que estos permisos debiesen ser solicitados por escrito.

51. ¿El permiso para la realización de exámenes médicos es con goce de remuneración?

El tiempo que abarque el permiso que nos ocupa se considerará trabajado para todos los efectos legales, por lo que será con goce de remuneración.

52. ¿Existe permiso para vacunarse?

Si, este se encuentra regulado en el artículo 66 ter, que nos indica que todo trabajador pueda vacunarse de acuerdo a los programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, cuyo objetivo sea el control y prevención de enfermedades transmisibles, permiso que presenta las siguientes características:

- ✓ El permiso tiene una duración de ½ día.
- ✓ El trabajador o trabajadora debe encontrarse dentro de la población objetivo de la o las campañas de inmunización.
- ✓ El trabajador para hacer uso del permiso debe avisar a su empleador con al menos 2 días de anticipación.
- ✓ Se establece que le son aplicables a este permiso las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 bis, lo que implica:

- ✓ El permiso se complementa o amplía el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.
- ✓ Los trabajadores deben presentar con posterioridad a la realización de la vacunación los comprobantes que acrediten dicha situación.
- ✓ El tiempo utilizado por el trabajador es considerado como trabajado para todos los efectos legales, es decir es un permiso con derecho a remuneración.
- ✓ El permiso no es compensable en dinero durante la vigencia de la relación laboral, como así tampoco cuando ella concluya, cualquiera sea la causal de término.

En caso de que el trabajador este afecto a un instrumento colectivo, en el cual se contemple un permiso similar, se entiende cumplida la obligación legal por parte del empleador.

53. ¿La Ley 16.744 de Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, contempla algún permiso especial para los trabajadores?

La Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece en su artículo 71 un permiso especial para los trabajadores que deban asistir a exámenes de control a los cuales sean citados por el organismo administrador al cual se encuentre afiliada la empresa.

El empleador se encuentra obligado a otorgar el permiso necesario para la asistencia del trabajador a estos exámenes, el tiempo utilizado por el trabajador para estos exámenes se entiende trabajado para todos los efectos legales, por lo que será un permiso con goce de remuneración.

54. ¿Los trabajadores (as) que contraen matrimonio o celebran o acuerdo de unión civil tienen derecho a permiso por dicha circunstancia?

Cuando un trabajador o trabajadora contrae matrimonio o celebra o acuerdo de unión civil, tiene derecho a 5 días hábiles de permiso, este derecho se encuentra regulado en el artículo 207 Bis del Código del Trabajo.

55. ¿Cómo deben utilizarse los días de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?

Los días de permiso por expresa disposición legal deben ser utilizados en forma continua, pudiendo utilizarse ya sea desde el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, o bien en los días inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio o acuerdo de unión civil.

56. ¿Qué formalidades deben cumplirse en la utilización de los días de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?

El trabajador o trabajadora que utilizara el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil debe comunicar a su empleador con 30 días de anticipación a la fecha de realización del matrimonio dicha circunstancia.

Con el fin de acreditar que efectivamente contrajo matrimonio o acuerdo de unión civil, el trabajador debe presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración del matrimonio el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Respecto del cómputo de los 30 días que se dan de plazo para la solicitud del permiso y para acreditar que estos días se cuentan de corrido, es decir en su cómputo deben usarse tanto los días hábiles como inhábiles.

57. ¿El permiso por matrimonio se otorga para el matrimonio civil o para el religioso?

El artículo 207 bis del código del Trabajo no hace distinción alguna respecto del tipo de matrimonio que da derecho a este permiso, por lo que el trabajador o trabajadora que lo solicite podrá hacerlo para cualquiera de las dos ceremonias, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que en Ordinario 3342/048, de 01.09.2014 ha señalado:

Cabe puntualizar que la nueva normativa, no distingue si la ceremonia de matrimonio a la que se refiere el permiso es la celebrada ante el Oficial de Registro Civil, contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19947, publicada en el diario oficial del 17 de mayo de 2004, o el matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público regulado en el artículo 20, del mismo cuerpo legal.

Al respecto, cabe señalar que, de cumplirse el requisito de inscripción ante el Oficial de Registro Civil del matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público, en el plazo de ocho días desde la ceremonia y al tenor de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Matrimonio Civil, éste produce los mismos efectos que el matrimonio civil, entregándose en el acto de inscripción, el certificado respectivo a los contrayentes.

De este modo aplicando el aforismo jurídico que señala que “donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”, posible es sostener, que el nuevo permiso beneficia a las trabajadoras y a los trabajadores que opten por contraer matrimonio civil, así como ante entidades religiosas de derecho público debidamente inscrito y que cumpla con las formalidades legales establecidas al efecto.

58. ¿En el caso de Acuerdo de Unión Civil procede el otorgamiento del permiso por matrimonio?

Si, el artículo 207 bis del Código del Trabajo que consagra el permiso por matrimonio, contempla este permiso para quienes celebren el Acuerdo de Unión Civil.

59. ¿Cómo se calcula la remuneración íntegra de los trabajadores cuando hacen uso de su feriado y de los permisos con goce de remuneración establecidos en el Código del Trabajo?

Los permisos con goce de remuneración o pagados que establece el Código del Trabajo, no tienen establecido como deben ser remunerados los trabajadores durante dichos periodos, a diferencia del feriado o vacaciones del personal el cual tiene una regulación expresa en el artículo 71 del código del Trabajo, la Dirección del Trabajo ha establecido que la norma que se aplica para el feriado debe ser utilizada para el cálculo de la remuneración de los días de permiso por parte de los trabajadores.

60. ¿Corresponde hacer uso de feriado anual si existe un contrato por obra o faena?

Los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año gozan del derecho a feriado en idénticos términos que los trabajadores con contrato de plazo fijo o de duración indefinida.

El artículo 67 del Código del Trabajo establece respecto de los trabajadores contratados por obra o faena establece que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 67, inciso 2, del Código del Trabajo, los trabajadores que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, de la norma anterior se concluye que el legislador ha consagrado el derecho a hacer uso de un feriado legal de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, no sólo a los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año, sino también a los trabajadores que hubieren prestado servicios continuos a un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que, en conjunto, excedan de un año.

61. ¿Cuál es el feriado anual de los trabajadores que prestan servicios y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena?

Los trabajadores que residen y prestan 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, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

De acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, norma introducida por la ley N° 20.058, de 26.09.05, los trabajadores que prestan 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, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. Ahora, la Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen 4349/073 de 06.10.10 que, a los trabajadores que laboran y residen 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, les asiste el derecho a impetrar el feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo. En consecuencia, tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que, residiendo 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 desempeñan sus labores en dichas localidades.

62. ¿Tienen algún permiso especial los voluntarios del cuerpo de Bomberos?

Si, el artículo 66 ter del Código del Trabajo establece un permiso especial que tendrán los voluntarios de cuerpos de bomberos que tengan un empleador para concurrir a emergencias que se produzcan dentro de su jornada laboral, este permiso es con derecho a remuneraciones, por lo cual el

empleador debe además de conceder el permiso que nos ocupa pagar al trabajador el tiempo que dicho permiso abarque sus remuneraciones como si las horas ocupadas hubieren sido efectivamente trabajadas.

Las salidas del lugar del trabajo durante la jornada laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos para concurrir a las emergencias que puedan producirse, según se establece en el mencionado artículo 66 ter, no pueden ser invocadas por el empleador como abandono de trabajo para efectos de la aplicación de una causal de caducidad del contrato.

Si el empleador tiene dudas de la veracidad de las emergencias que den derecho al permiso que nos ocupa, el empleador puede solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia que ameritó la salida durante la jornada laboral del trabajador.

63. ¿Cuál es la duración de los permisos para los voluntarios del cuerpo de bomberos?

Según lo sostenido por la Dirección del Trabajo en ordinario 2888/026 de 26.10.2020, no existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia, por lo que el permiso cubrirá la emergencia a la que deba concurrir el trabajador.

64. ¿Qué debe entenderse por emergencia para efectos de los permisos para los voluntarios del cuerpo de bomberos?

La Dirección del Trabajo en ordinario 2888/026 de 26.10.2020 nos indica que El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria.

65. ¿Existe algún permiso para los trabajadores que sean padres de menores de edad con trastorno del espectro autista (TEA)?

Si, el cual se encuentra regulado en el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, norma que establece un permiso especial para los trabajadores, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), el cual consiste en que ellos estarán facultados para acudir a emergencias que afecten la integridad del menor en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

66. ¿Qué debe entenderse por personas con TEA?

Según lo señalado por la Dirección del Trabajo, debe entenderse por personas con TEA a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y

comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos, el trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

67. ¿En qué situaciones procede este permiso?

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que este permiso resulta aplicable en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con TEA en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

68. ¿Cuál es la duración de este permiso?

El tiempo que dispondrá el trabajador o trabajadora para ausentarse de sus labores será el que medie entre el aviso o comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, lo anterior dado que la norma no establece un mínimo o un máximo de tiempo para que el trabajador asista a atender la emergencia que afecta al menor.

69. ¿Este permiso es con goce de remuneración?

Se establece en el precepto legal, que el tiempo que los trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales y que el empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

70. ¿Existe alguna formalidad que deba cumplir el trabajador para hacer uso de este permiso?

La norma establece una formalidad que debe cumplir el trabajador, cual es que se deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo se encuentra disponible el formato de la declaración para ser presentada en la Inspección del Trabajo respectiva.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA SEPTIEMBRE 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[ORD. N° 545/22, de 12-08-2024](#)

1. Las facultades conferidas a las directoras de jardín infantil, con y sin asistente administrativa, no permiten eximir las del cumplimiento de jornada laboral de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.
2. Atendido que los perfiles de los cargos que conforman el equipo territorial de la fundación recurrente sólo enumeran las obligaciones de los trabajadores, pero no la oportunidad o periodicidad con que ellas deben ejecutarse, este Servicio no puede emitir el pronunciamiento solicitado.

[ORD. N° 590, de 27-08-2024](#)

A partir 09.05.2024, los requerimientos asociados con sistemas electrónicos de registro y control de asistencia deben ajustarse a las normas de la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024.

[ORD. N° 582, de 27-08-2024](#)

A partir 09.05.2024, los requerimientos asociados con sistemas electrónicos de registro y control de asistencia deben ajustarse a las normas de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024.

[ORD. N° 577, de 27-08-2024](#)

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a medio día de permiso, una vez al año, para someterse a exámenes tales como mamografía y próstata, así como también otros exámenes de medicina preventiva, como el papanicolau, y no medio día de permiso por cada examen preventivo.

[ORD. N° 575, de 27-08-2024](#)

No se advierte una transgresión en la fórmula utilizada por el empleador para realizar la reducción de la jornada laboral de acuerdo ordena la Ley N° 21.561, atendido que, la doctrina vigente de este Servicio contenida en el Dictamen N° 235/08 de 18.04.2024, refiere que, en el evento de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

[ORD. N° 561, de 19-08-2024](#)

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, porque el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

ORD. N° 554, de 14-08-2024

- 1) En el caso de las personas trabajadoras que, siendo beneficiarias del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo contemplado en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, realicen la prestación de sus servicios bajo el régimen de subcontratación, corresponde a su empleador, el contratista o subcontratista, cumplir con la obligación legal de ofrecerles la modalidad de teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.
- 2) Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado dicho cuidado.
- 3) Tratándose del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, del derecho preferente para que ellas hagan uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar, y de su derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, son ellas quienes se encuentran habilitadas para requerir dichos beneficios o prerrogativas legales, sin perjuicio de la facultad de las organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliadas para incluir estas materias como parte de la negociación colectiva, al tenor de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo.

ORD. N° 549, de 14-08-2024

El acuerdo celebrado por las partes sobre el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna que cubra las necesidades de atención, cuidado y resguardo de un menor de dos años cuando este por razones de salud no puede asistir a una sala cuna debe ajustarse a los criterios y parámetros definidos por la doctrina de este Servicio, lo que implica que su monto debe ser equivalente o compensatorio de los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna o bien, que permita solventar los gastos de atención y cuidado en su propio domicilio o en el de la persona que presta los servicios respectivos.

ORD. N° 546, de 12-08-2024

1. La lista de medios de control laboral señalados en el N° 2.1.3 del Dictamen N° 84/04 de 06.02.2024 ilustra, a modo ejemplar, la diversidad de herramientas de supervisión existentes, sin que su utilización per se importe que de manera autónoma cada medida listada permita acreditar la existencia de fiscalización superior inmediata.
2. Debe entenderse por medios automatizados sin intervención humana los sistemas informáticos destinados a evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros preprogramados en los términos expuestos por este Servicio en los Dictámenes N° 84/04 y N° 545/22 de 12.08.2024.

ORD. N° 539, de 07-08-2024

Establecido lo anterior, debe anotarse que, de acuerdo a los antecedentes reunidos en el informe de fiscalización N° 0513.2023.110, entre el 02.03.2022 y el 04.04.2022, esa empresa mantuvo trabajadores que cumplieron la labor de operadores de grúas horquillas para movimientos de fierro, bobinas y materiales en la faena denominada *"servicio de movimientos de carga con grúas horquillas en Puerto Ventanas, PVSA, en las instalaciones de Puerto Ventanas S.A., en camino costero s/n, Ventanas, Puchuncaví"*.

Asimismo, el referido informe consigna que *"El personal que mantuvo la empresa fiscalizada,, por el periodo de 02.03.2022 al 04.04.2022, desempeñaron la labor de Horquilleros, labor que consistía en lo siguiente: la grúa de la nave dejaba los paquetes de fierro en el delantal del muelle, el operador de la grúa horquilla de la fiscalizada, izaba los paquetes de fierro posicionándolos sobre la rampla del camión para ser transportados a las bodegas de Puerto Ventanas S.A., dependiendo del tamaño de los paquetes pueden operar dos grúas horquillas a la vez."*

De esta manera, considerando que la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en el ya citado Dictamen N° 4413/172, de 22.10.2003 y el Ordinario N° 944, de 15.02.2018, ha señalado que, por regla general, debe entenderse por labor o faena portuaria, toda aquella que se desarrolle al interior de un recinto portuario, incluyendo la carga y descarga de naves y el movimiento de carga entre un lugar y otro de tal recinto, en opinión de este Servicio los labores descritas en el párrafo anterior cumplen con los requisitos para ser calificadas como una faena portuaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. las labores realizadas por la empresa en el Puerto Ventanas deben ser realizadas por una empresa de muellaje, única autorizada para efectuar tales faenas.

ORD. N° 538, de 07-08-2024

Se autoriza el pago del bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Quintero.

ORD. N° 533, de 07-08-2024

El artículo 116 del Código del Trabajo garantiza diez horas de descanso por cada periodo de veinticuatro horas cronológicas a la gente de mar, salvo acuerdo de las partes en orden a agrupar dos periodos de descanso como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos de 6 horas ininterrumpidas, y el intervalo entre 2 periodos consecutivos de descanso no podrá exceder 14 horas, lo que en cualquier caso produce un aumento del descanso y una disminución de horas de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo.

[ORD. N° 511, de 05-08-2024](#)

Los trabajadores afectos al instrumento colectivo suscrito por el sindicato que los afiliaba, en virtud de una cláusula de aplicación automática a futuros socios, contenida en dicho instrumento, gozan de plena libertad para desafiliarse de esa organización sindical, ingresar a otra y negociar colectivamente con esta última, debiendo mantener el pago de la respectiva cuota sindical fijada por el sindicato al que renunciaron hasta el término de la vigencia del referido instrumento colectivo.

[ORD. N° 502, de 01-08-2024](#)

Para los efectos de exigir al empleador información sobre antecedentes de carácter personal de un trabajador, entre estos la circunstancia de haber sido despedido o el hecho de estar haciendo uso de licencia médica, el sindicato del que es socio y que, en tal calidad lo representa frente a dicho empleador, deberá contar con su autorización expresa para ello.

[ORD. N° 501, de 01-08-2024](#)

La confusión de voluntades entre la sociedad y la de los socios individualizados a lo largo de esta presentación, impide que en los hechos se manifieste el vínculo de subordinación y dependencia respecto de éstos, elemento central que exige el legislador para sostener la existencia de la relación de trabajo.

[ORD. N° 500, de 01-08-2024](#)

Para configurar la razón fundada para no dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, basada en la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, debe tratarse de una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, siendo necesario indicar que el empleador que desee acogerse a esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa.

[ORD. N° 499, de 01-08-2024](#)

La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar una causal de término de la relación laboral, por las razones expuestas en el presente informe.



NUEVAS MODIFICACIONES DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El 24 de agosto de 2024, se publicó la ley 21.690 que introduce modificaciones al código del trabajo en materia de inclusión laboral, uno de los cambios más destacados es el aumento de la cuota de contratación obligatoria de personas con discapacidad, que pasa del 1% al 2% del total de trabajadores en empresas y organismos públicos. Sin embargo, hay que tener presente que este incremento sólo será efectivo cuando el 80% de las empresas cumplan con la cuota actual del 1%, lo cual será verificado anualmente por el *“Ministerio de Desarrollo Social”*

Con la finalidad de dar estricto cumplimiento a la inclusión de personas con discapacidad es que se ha dotado a la Dirección del Trabajo y establece multas mensuales por cada mes en que se constate incumplimiento, sanciones que se aplicarán por cada persona con discapacidad que no haya sido contratada, lo que representa un cambio significativo respecto al régimen actual.

En cuanto a las donaciones, de 24 IMM se mantiene la opción, para aquellas empresas que no puedan cumplir con la cuota de contratación, de donar fondos a organizaciones sin fines de lucro; sin embargo, se establece que sólo un 50% de la donación puede dirigirse sola entidad, y al menos una de las organizaciones beneficiarias debe estar ubicada fuera de la Región Metropolitana con la finalidad de impulsar el desarrollo inclusivo en regiones.

Las empresas estarán obligadas a crear y mantener protocolos de ambientes laborales inclusivos, alineados con los principios de la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades. Estos protocolos deberán ser compartidos anualmente con todos los empleados, asegurando así un entorno laboral que promueva la diversidad y la inclusión.

¿Qué es un gestor de inclusión laboral?

Este profesional deberá desempeñarse en las áreas de recursos humanos y sus funciones serán de coordinación de un diagnóstico de inclusión laboral de personas con discapacidad en la organización; de gestión de la implementación del plan de inclusión laboral y de coordinación de acciones de capacitación sobre el tema.

Jose González

Asesor del Boletín del Trabajo.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	65.901
I.P.C	0,3
ÍNDICE I.P.C	104,45
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 254.854

Monto por trabajador: \$ 43.325

A contar enero- diciembre 2023

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
JULIO 2024	\$71.793		\$861.516	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS AGOSTO 2024	VALOR EN PESOS SEPTIEMBRE 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.182.702	3.195.848
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.254.737	2.265.268
Tope imponible AFC	122.6	4.779.716	4.799.459

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.375.000
Monto tope mensual	\$197.917
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 500.000
25% Gratificación	\$ 125.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$586.227	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$586.228	Hasta	\$856.246	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$856.247	Hasta	\$1.335.450	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.335.451			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	$460.000 * 1.5 / 180$
VALOR HORA ESPERA	\$3.833,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Septiembre2024	37.831,01
11	Septiembre2024	37.834,79
12	Septiembre2024	37.838,57
13	Septiembre2024	37.842,34
14	Septiembre2024	37.846,12
15	Septiembre2024	37.849,90
16	Septiembre2024	37.853,68
17	Septiembre2024	37.857,46
18	Septiembre2024	37.861,24
19	Septiembre2024	37.865,02
20	Septiembre2024	37.868,80

Día	Mes	Valor (\$)
21	Septiembre2024	37.876,37
22	Septiembre2024	37.880,15
23	Septiembre2024	37.883,93
24	Septiembre2024	37.887,71
25	Septiembre2024	37.891,50
26	Septiembre2024	37.895,28
27	Septiembre2024	37.899,07
28	Septiembre2024	37.902,85
29	Septiembre2024	37.906,63
30	Septiembre2024	37.910,42
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Octubre2024	37.914,20
2	Octubre2024	37.917,99
3	Octubre2024	37.921,78
4	Octubre2024	37.925,56
5	Octubre2024	37.929,35
6	Octubre2024	37.933,14
7	Octubre2024	37.936,93
8	Octubre2024	37.940,71
9	Octubre2024	37.944,50

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116
Marzo 2024	64.793	777.516
Abril 2024	65.443	785.316
Mayo 2024	65.443	785.316
Junio 2024	65.770	789.240
Julio 2024	65.967	791.604
Agosto 2024	65.901	790.812
Septiembre 2024	66.362	796.344

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	• Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada
V	MAYO	• Los Permisos Legales que Gozan los Trabajadores
VI	JUNIO	• La Suspensión de los Contratos de Trabajo y las Causas que la Pueden Generar
VII	JULIO	• La Reducción de la Jornada Ordinaria y sus Efectos en las Jornadas Bisemanales de Trabajo
VIII	AGOSTO	• Efectos de la Ley N° 21.561 en los Sistemas Excepcionales de Jornada de Trabajo y Distribución de Descansos (Jornadas Excepcionales)
IX	SEPTIEMBRE	• El Derecho A Feriado Legal (Vacaciones) de los Trabajadores



CALENDARIO 2024

Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
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				

Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			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			

Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				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

Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
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					

Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		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		

Junio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					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

Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
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				

Agosto

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			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	

Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						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						

Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	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			

Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				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	

Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						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					

MESA CENTRAL
+56 9 8899 6348

contacto@boletindeltrabajo.cl

www.portaldesoluciones.cl
www.boletindeltrabajo.cl