



Chile  
Capacita

# **MÓDULO 5**

## **LOS PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL**

---

## CONTENIDO

<b>UNIDAD 1</b> .....	<b>5</b>
<b>PERMISO A LOS TRABAJADORES</b> .....	<b>5</b>
PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES .....	5
REQUISITOS PARA IMPETRAR LOS DÍAS DE PERMISO .....	6
PERMISO POR MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL .....	6
Número de días .....	6
Forma de utilizarlos .....	6
Fuero laboral por estas circunstancias.....	7
Suspensión de las vacaciones en caso de muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil.....	7
PERMISO MUERTE DE HIJO EN GESTACIÓN.....	8
Número de días .....	8
Forma de utilizarlos .....	8
PERMISO MUERTE DEL HERMANO, PADRE O LA MADRE DEL TRABAJADOR.....	15
Número de días .....	15
Forma de utilizarlos .....	15
IMPUTACIÓN DE LOS DÍAS DE PERMISO DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A BENEFICIOS CONTRACTUALES .....	8
FORMALIDADES EN EL OTORGAMIENTO DE ESTOS PERMISOS .....	9
SANCIONES APARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA ESTOS PERMISOS .....	9
FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS .....	10
PERMISO REALIZACIÓN EXÁMENES MÉDICOS DEL ARTÍCULO 66 BIS.....	10
<b>PERMISO PARA VACUNACIÓN</b>	
PERMISOS VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS.....	12
<b>PERMISOS PARA PADRES DE HIJOS MENORES DE EDAD CON TEA</b>	
PERMISO ESPECIAL LEY 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES .....	14
LOS PERMISOS DE MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES .....	15
<b>UNIDAD 2</b> .....	<b>16</b>

<b>FERIADO LEGAL (VACACIONES)</b> .....	<b>16</b>
CARACTERÍSTICAS DEL FERIADO.....	16
NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO .....	16
REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO .....	17
OTORGAMIENTO DEL FERIADO ANTES DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA UN AÑO DE SERVICIO .....	18
Término de la relación laboral de trabajadores a los que se les otorgó el feriado en forma anticipada: .....	18
CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO .....	18
CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL .....	19
EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN AL TRABAJO DEL DEPENDIENTE DESPUÉS DE CONCLUIDO SU FERIADO.....	19
SUSPENSIÓN DEL FERIADO.....	20
FORMALIDADES PARA SOLICITAR EL FERIADO .....	20
OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO .....	22
FACULTADES DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA FECHA DE UTILIZACIÓN DEL FERIADO Y DE RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE VACACIONES .....	22
LA ACUMULACIÓN DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES Y EL FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES.....	23
UTILIZACIÓN DEL FERIADO EN DÍAS INHÁBILES CUANDO SE HA ACORDADO SU FRACCIONAMIENTO .....	25
UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO.....	25
EL DERECHO A FERIADO TRABAJADORES CON CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA	
EL FERIADO PROGRESIVO .....	27
OTORGAMIENTO DEL FERIADO PROGRESIVO .....	28
COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FERIADO PROGRESIVO.....	29
DERECHO A FERIADO PROGRESIVO TRABAJADORES EXTRANJEROS .....	29
EL FERIADO COLECTIVO .....	30
EFFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO .....	30
EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN EL AVISO PREVIO DADO POR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE NECESIDADES DE LA EMPRESA .....	30
FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA SEGÚN LA ESTRUCTURA REMUNERACIONAL DEL TRABAJADOR .....	31

TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN FIJA .....	31
TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES .....	32
TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE) .....	32
SITUACIÓN ESPECIAL DE TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE) EN QUE PERCIBEN REMUNERACIONES VARIABLES PAGADAS CON DESFASE .....	33
INCLUSIÓN DE LA SEMANA CORRIDA EN EL CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE EL FERIADO .....	33
PAGO DE LOS DÍAS HÁBILES E INHÁBILES COMPRENDIDOS DENTRO DEL PERÍODO QUE EL TRABAJADOR HACE USO DEL FERIADO .....	34
PAGO DE TODA REMUNERACIÓN O BENEFICIO QUE CORRESPONDA SER PAGADA DURANTE EL PERÍODO DE FERIADO Y QUE NO HA SIDO CONSIDERADA EN EL CÁLCULO DEL FERIADO .....	34
REMUNERACIONES Y OTROS HABERES QUE NO SE CONSIDERAN PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA.....	34
REAJUSTE DE REMUNERACIONES QUE SE PRODUZCAN DURANTE EL USO DEL FERIADO POR PARTE DEL TRABAJADOR .....	35
COMPENSACIÓN DEL FERIADO EN DINERO .....	35
EJEMPLOS DE CÁLCULO REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS Y EL FERIADO DE LOS TRABAJADORES .....	36
PERMISOS DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	36
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO.....	40
PERMISOS POR ENFERMEDAD DE HIJO MENOR DE UN AÑO.....	40
PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y POR HIJOS CON DISCAPACIDAD.....	41
PERMISO DE ALIMENTACIÓN HIJOS MENORES DE 2 AÑOS .....	42
FERIADO LEGAL (VACACIONES) .....	44
LA UTILIZACIÓN DE LAS VACACIONES Y PERMISOS EN JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE DESCANSOS .....	50

## INTRODUCCIÓN

En este módulo revisaremos las normas contenidas en el Código del Trabajo, que dicen relación con los permisos a que tienen derecho los trabajadores, así como el derecho a feriado (vacaciones) del personal, además de revisar los requisitos y formalidades que regulan el otorgamiento de estos permisos y del feriado.

Respecto de los permisos a que tienen derecho los trabajadores, estos se encuentran regulados básicamente en los artículos 66 y 66 bis del Código del Trabajo y respecto del feriado su regulación se encuentra en los artículos 67 al 76 del mismo cuerpo legal.

Debemos siempre tener presente que los derechos laborales son irrenunciables mientras esté vigente la relación laboral, por lo que los derechos que veremos en este módulo están protegidos por este principio de irrenunciabilidad de derechos.

En este módulo revisaremos los diferentes permisos establecidos en el Código del Trabajo y el feriado o vacaciones, citándose la normativa legal y la jurisprudencia administrativa relevante al respecto.

## UNIDAD 1 PERMISO A LOS TRABAJADORES

### PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES

**Artículo 66:** *En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.*

*Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.*

*Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.*

*El trabajador al que se refiere el inciso primero 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, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.*

**Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.**

Como se puede apreciar la norma precedentemente citada, concede permisos con goce de remuneración en caso de fallecimiento de familiares del trabajador siendo estos los siguientes:

- ✓ 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 no podrán ser compensados en dinero, situación que obliga al empleador a concederlos y al trabajador de hacer uso efectivo de los días correspondientes, sin que resulte jurídicamente posible a las partes convenir una compensación económica por tal concepto, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo que establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte de los trabajadores estando vigente la relación laboral.

## REQUISITOS PARA IMPETRAR LOS DÍAS DE PERMISO

De conformidad a lo establecido en el artículo 66 antes citado, se desprende, que el legislador ha establecido en favor de todos los trabajadores, el derecho a gozar de permisos en caso de muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil, hijo en gestación, del padre o la madre o hermano, permisos que son con goce de remuneración, adicional al feriado anual, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Como se puede apreciar ocurriendo alguna de las situaciones prevista en la normativa que nos ocupa, el solo hecho de ser trabajador dependiente da derecho al trabajador a acceder al permiso respectivo, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007**

## PERMISO POR MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL

Este permiso presenta las siguientes características:

### NÚMERO DE DÍAS

En el caso de muerte de un hijo del o la trabajadora, se establece un permiso de 10 días corridos, con goce de remuneración, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

En el caso de muerte de él o la cónyuge o conviviente civil, del o la trabajadora, se establece un permiso de 7 días corridos con goce de remuneración, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

### FORMA DE UTILIZARLOS

De acuerdo al inciso tercero del artículo 66, este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento, con prescindencia de la hora en que este ocurra o si el trabajador ha iniciado ya su jornada laboral o esta se haya terminado.

Los 10 o 7 días de permiso que nos ocupan se cuentan desde el fallecimiento del hijo o cónyuge, y son en días corridos, es decir se cuentan tanto lo días hábiles como inhábiles.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007**

**Ordinario N° 0019, de fecha 04.01.2016**

### **FUERO LABORAL POR ESTAS CIRCUNSTANCIAS**

En el caso de los trabajadores que sufren la muerte del o la cónyuge o conviviente civil, la muerte de un hijo se ha establecido que estos gozarán de fuero laboral por el período de 1 mes. Para efectos laborales, 1 mes debe entenderse como un período 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 gozará de fuero hasta el 10 de enero.

El fuero laboral es una especial forma de protección al empleo del trabajador que impide al empleador despedir al trabajador, salvo que se obtenga la respectiva autorización judicial, en conformidad a lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo.

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 período 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 período de fuero laboral establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007**

### **SUSPENSIÓN DE LAS VACACIONES EN CASO DE MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL**

En caso de que el fallecimiento del hijo, cónyuge o conviviente civil del trabajador (a) se produjere durante el período 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 período que este permiso dure, es decir por los 10 o 7 días corridos que correspondan, por lo cual deberá analizarse el número de días hábiles que el trabajador no utilizará 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.

Una situación distinta se da si el trabajador esta con licencia médica, toda vez que dicho reposo por enfermedad o accidente no puede ser suspendido por la ocurrencia del fallecimiento del cónyuge, hijo, conviviente civil, padre o madre del trabajador o bien del hijo en gestación, aplicándose la suspensión solo del feriado del trabajador.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012:**

**Ordinario N° 5655, de 05.12.2019**

## PERMISO MUERTE DE HIJO EN GESTACIÓN

### NÚMERO DE DÍAS

En el caso de muerte de hijo en gestación, defunción fetal, el trabajador al tenor del inciso segundo del artículo 66, tiene derecho a 7 días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando. Dado que este permiso se computa en días hábiles al igual que el permiso por matrimonio regulado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, su cómputo debiese hacerse en días hábiles de lunes a viernes.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario 3342/048, 01.09.2014**

### FORMA DE UTILIZARLOS

De acuerdo al inciso tercero del artículo 66, este permiso deberá hacerse efectivos a partir del momento que el trabajador acredite la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal emitido por el médico.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:**

**Ordinario N° 5125, de 28.10.2019**

## PERMISO MUERTE DEL HERMANO, PADRE O LA MADRE DEL TRABAJADOR

### NÚMERO DE DÍAS:

En el caso de muerte de hermano, padre o madre del trabajador (a), se establece un permiso de 4 días hábiles, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

### FORMA DE UTILIZARLOS:

De acuerdo al inciso tercero del artículo 66, este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento.

La forma de contar estos días, es la misma que en el caso de defunción de hijo en gestación, ya tratado anteriormente.

## IMPUTACIÓN DE LOS DÍAS DE PERMISO DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A BENEFICIOS CONTRACTUALES

Es muy común que las empresas otorguen días de permiso por muerte de familiares de los trabajadores, ante esta situación, siempre se deberá revisar la redacción de la cláusula contractual, sea que emane de contrato individual o colectivo, que regule en la empresa el otorgamiento de estos días de permisos, toda vez que de la forma en que se encuentre redactada la cláusula en cuestión dependerá si los días de permiso que establece el artículo 66 del Código del Trabajo se podrán o no imputar a los días de permisos pactados entre la empresa y sus trabajadores.

Por ejemplo, si la cláusula contractual señala que la empresa concederá a los permisos legales x días de permiso, los permisos legales no son imputables a los convencionales pactados, por el contrario, si la cláusula simplemente señala



que el trabajador tendrá x días de permisos, sean estos superiores o inferiores a los establecidos por ley, los permisos legales serán imputables a los contractuales.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 752/039, de 31.01.1994**

**Ordinario N° 1638/032, de 02.05.2007**

## **FORMALIDADES EN EL OTORGAMIENTO DE ESTOS PERMISOS**

Dado que el Código del Trabajo le da el carácter de "permiso" al beneficio que hemos revisado precedentemente, implica que el trabajador debe solicitarlo a su empleador o a quien lo represente, no existiendo en la normativa legal situación alguna que permita al empleador negar estos permisos o condicionar de alguna forma su utilización por parte del trabajador (a), debiendo arbitrar el empleador las medidas necesarias para que el trabajador ejerza su derecho en la oportunidad que el legislador a establecido.

La única formalidad establecida en el artículo 66 del Código del Trabajo dice relación con los trabajadores que harán uso del permiso por muerte de hijo en gestación, toda vez que para su utilización se requiere el certificado de defunción fetal.

La forma en la cual los trabajadores solicitarán estos permisos a su empleador, debiese ser regulada en cada una de las empresas en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tengan implementado, toda vez que mediante dicho instrumento se podrán establecer disposiciones de orden tendientes a regular adecuadamente el ejercicio de este derecho laboral por parte de los trabajadores, estableciendo la forma de solicitarlos, por ejemplo vía el llenado de algún formulario de solicitud de permiso y a quien pedírselo, por ejemplo al jefe directo, al departamento de recurso humanos, etc.

## **SANCIONES APARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA ESTOS PERMISOS**

El empleador que no otorga los permisos a que tiene derecho el trabajador, en algunas de las situaciones previstas en el artículo 66 del Código del Trabajo, se expone a que en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica la aplicación de una multa que está en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.

Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 200 o más trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento, puede aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinará dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 3 a 60 U.T.M.

## FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS

Según lo preceptuado en los artículos 66 del Código del Trabajo, los días de permisos que hemos revisado son de **permiso pagado**, sin embargo el legislador no ha establecido la forma en la cual deben ser determinadas las remuneraciones del trabajador durante la duración de estos permisos, por lo que se hace muy útil la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo al respecto, que nos indica que los trabajadores que hacen uso de lo establecido en el Código del Trabajo, debiesen mantener su remuneración, al no existir una forma de cálculo de esta debiese utilizarse el cálculo que se establece en el artículo 71 del código, que establece el derecho a remuneración íntegra durante los períodos de vacaciones del personal, norma que en el Ordinario N° 1232/059, de 17.02.1995, de la Dirección del Trabajo, que si bien no analiza una situación como la que nos ocupa, resulta por analogía plenamente aplicable.

Como la determinación de la remuneración durante los días de permiso por muerte de familiares y por nacimiento de hijos se hace mediante los mismos parámetros que la determinación de la remuneración íntegra durante el feriado o vacaciones del personal, situación regulada en el artículo 71 del Código del Trabajo, el análisis de esta se hará más adelante en el punto correspondiente de este módulo.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0597/09 de 03.02.2006**

**Ordinario N° 1232/059, de 17.02.1995**

## PERMISO REALIZACIÓN EXÁMENES MÉDICOS DEL ARTÍCULO 66 BIS

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.769 el 20 de septiembre de 2014, se estableció un permiso especial para realización de exámenes médicos, los cuales se encuentran regulados en el artículo 66 bis del Código del Trabajo que dispone:

**Artículo 66 bis:** *Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.*

*El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con 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.*

*Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.*

*El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.*

*Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.*

Como podemos apreciar, Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho, una vez al año, a 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.

Este permiso deberán solicitarlo con una semana de anticipación a su empleador, por semana debe entenderse un período 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 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 norma legal no establece formalidad alguna para realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo ha señalado que estos permisos debiesen ser solicitados por escrito, en todo caso las formalidades las podrá establecer el empleador en base a sus facultades de organización y administración lo que debiese regularse en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga la empresa.

Este tiempo se considerará trabajado para todos los efectos legales, y no podrá ser compensado en dinero bajo ningún respecto, incluso estando terminada la relación laboral.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4654/073, de 25.11.2014**

**PERMISO PARA VACUNACIÓN**

Con la publicación en el Diario Oficial el día 03.06.2021 de la Ley N° 21.347, incorporo un permiso para 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.

El artículo 66 ter del Código del Trabajo dispone:

**Artículo 66 ter: En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.**

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1706/022, de 24.06.2021:**

## PERMISOS VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS

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 establece el legislador, 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.

El artículo 66 ter del Código del Trabajo dispone:

**Artículo 66 ter: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.**

**El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.**

**El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.**

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2880/051, de 31.05.2016**

**Ordinario N° 0548/011, de 31.01.2017**

**Ordinario N° 2203, de 09.05.2018**

**Ordinario N° 2888/026, de 26.10.2020**

**Ordinario N° 201, de 03.02.2023**

**Ordinario N° 615, de 18.04.2022**

## PERMISOS PARA PADRES DE HIJOS MENORES DE EDAD CON TEA

El artículo 66 quinquies del Código del Trabajo 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.

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.

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.

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.

Se establece en el precepto legal, que el tiempo que estos 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.

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.

El Artículo 66 quinquies, del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 66 quinquies: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.***

***El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. 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, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.***

***El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.***

El alumno puede revisar el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo :

**Ordinario N° 501/19, de 04.04.2023**

## **PERMISO ESPECIAL LEY 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece en el inciso segundo del 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, remuneraciones que se calculará de acuerdo a la regla del feriado, que analizaremos más adelante.

El artículo 71 de la Ley 16.744 dispone:

***Artículo 71°: Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad.***

***Los trabajadores que sean citados para exámenes de control por los servicios médicos de los organismos administradores, deberán ser autorizados por su empleador para su asistencia, y el tiempo que en ello utilicen será considerado como trabajado para todos los efectos legales.***

***Las empresas que exploten faenas en que trabajadores suyos puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, deberán realizar un control radiográfico semestral de tales trabajadores.***

En virtud de la norma precedentemente citada es que la Dirección del Trabajo, ha establecido que los exámenes médicos ocupacionales de desempeño en altura geográfica, que deben realizarse los trabajadores que se desempeñan o laboran en faenas ubicadas a una altura geográfica igual o superior a los 3.000 metros sobre nivel del mar, de conformidad a lo establecido en el DECRETO N° 594 de 15.09.1999 del Ministerio de Salud, deben ser realizados en los días laborales de los trabajadores y no en los días de descanso.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3659/072, de 13.09.2011:**

## LOS PERMISOS DE MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES

Es importante señalar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, solo contempla los permisos anteriormente revisados, no existiendo otros permisos especiales, como por ejemplo por muerte de familiares distintos a los indicados en el artículo 66 del Código del Trabajo, para la realización de exámenes médicos de los trabajadores (salvo aquellos que nuestra legislación establece como es el caso de los controles médicos a los que deban someterse los trabajadores que han sufrido un accidente laboral y los del artículo 66 bis del Código del Trabajo antes visto), permisos para la realización de trámites personales, permisos para buscar empleo durante el aviso previo cuando el empleador invoca algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa y desahucio escrito del empleador, por lo que el otorgamiento de estos permisos dependerán única y exclusivamente de los acuerdos que las partes suscriban al respecto, acuerdos que pueden ser vía la negociación colectiva o bien en forma individual entre cada trabajador y su empleador.

De acuerdo a lo visto en módulos anteriores, el contrato de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo ***“Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”***.

De esta simple definición se desprende, por una parte, que el trabajador se encuentra obligado, en virtud del contrato, a prestar servicios en forma personal bajo dependencia y subordinación a su empleador y éste a remunerarlo en la forma pactada por dicha prestación y, por la otra, que existe la obligación del empleador de dar ocupación efectiva al trabajador (o sea, proporcionar el trabajo convenido).

La suspensión de las obligaciones contractuales, esto es la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y la de pago de remuneración por parte del empleador, se suspenden por causas legales, como son el caso fortuito y la fuerza mayor, las licencias médicas, entre otras. Sin embargo, también puede operar la suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes, lo que se conoce como permisos, los cuales pueden ser con o sin goce de remuneración de acuerdo a lo que las partes establezcan.

No existe un tratamiento especial de estos permisos, ya que no tiene regulación legal, por lo que la duración de estos permisos y el pago de remuneración queda entregado exclusivamente a lo que las partes pacten, no podemos perder de vista eso sí que el acuerdo que las partes suscriban no puede implicar una pérdida de derechos laborales, toda vez que el artículo 5 del Código del Trabajo expresamente señala que estando vigente la relación laboral los derechos laborales son irrenunciables por el trabajador.

Las formalidades en el otorgamiento de estos permisos serán las que las partes establezcan, pero es de nuestra opinión que estos permisos sean pactados por escrito, una forma de pactar estos permisos es la que los alumnos pueden ver en los modelos disponibles en nuestra plataforma y que invitamos a revisar.

**Véase permiso con goce remuneración.**

**Véase permiso sin goce remuneración.**

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3222/0158, de 22.08.2001**

**Ordinario N° 3765/175, de 27.06.1994**

**Ordinario N° 1369, de 28.03.2017**

## UNIDAD 2 FERIADO LEGAL (VACACIONES)

Al tenor de las disposiciones legales que regulan el feriado, los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo, es posible conceptualizarlo 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. Debe ser remunerado.
2. Es continuo.
3. Es irrenunciable.
4. Se computa en días hábiles.
5. No es compensable en dinero.

A la luz del artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, por lo tanto, el feriado, como derecho establecido por la ley laboral, es irrenunciable. En este contexto, 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.

A continuación, revisaremos los diferentes aspectos que regulan el número de días de feriado (vacaciones) del personal según el lugar de prestación de los servicios por parte del trabajador, las formalidades que rigen la solicitud de este derecho, las facultades del empleador al respecto, y el pago de la remuneración al trabajador, entre otros aspectos.

### 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.***

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 2020, recién tendrá un año de servicio en ella el 10 de Mayo de 2021, 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, incorporando:

- ✓ 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

Materias que desarrollaremos más adelante.

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 antes citado, 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

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

## **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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

**Ordinario N° 1.111, de 24.05.1982**

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

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

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

**Ordinario N° 2023/0133, de 07.05.1998**

**Ordinario N° 4343/0166, de 20.10.2003**

### **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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997**

**Ordinario N° 3951/0220, de 08.07.1997**

**Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014**

### **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES A LOS QUE SE LES OTORGÓ EL FERIADO EN FORMA ANTICIPADA:**

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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 5033/059, de 30.09.2015**

### **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 5 de febrero de 2018 hasta el

23 de febrero de 2018, 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 6 de febrero de 2018 hasta el 26 de febrero de 2018, 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2604, de fecha 17.05.2016**    **Ordinario N° 2257/0100, de 14.04.1994**

**Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2002**

**Ordinario N° 3135/0186, de 23.06.1993**

## **EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN AL TRABAJO DEL DEPENDIENTE DESPUÉS DE 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

**Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001**

**Ordinario N° 2355/0111, de 18.04.1994**

**Ordinario N° 5641, de 04.11.2015**

**Ordinario N° 5651, de 04.11.2015**

## 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.

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, cual es que 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 6256/0279, de 09.10.1995**

**Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997**

**Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012**

**Ordinario N° 4621, de 22.09.1983**

**Ordinario N° 4436, de 23.08.2018**

**Ordinario N° 1704/032, de 24.03.2016**

## 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 abarcará 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.

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.

Véase **MODELO SOLICITUD DE VACACIONES Y PERMISOS**, en el cual se establece un formato de solicitud de vacaciones y permisos en la empresa además de generarse el comprobante de feriado.

## OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO

El inciso final 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. Sin embargo, en sus pronunciamientos la Dirección del Trabajo 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 1.933 establece.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2093/0088, de 18.05.2004**

**Ordinario N° 0573/0014, de 31.01.2003**

**Ordinario N° 5382/0324, de 05.10.1993**

## FACULTADES 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.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos 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 solicito 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

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

## **LA ACUMULACIÓN DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES Y EL FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES**

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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014**

**Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013**

**Ordinario N° 4497/0105, de 28.06.1990**

**Ordinario N° 2474/0057, de 30.06.2003**

**Ordinario N° 0260/010, de 19.01.2000**

**Ordinario N° 3741/0230, de 26.07.1993**

## 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.

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.



El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

**Ordinario N° 6287 de 28.12.2017**

**Ordinario N° 2424, de 28.05.2018**

**Ordinario N° 6509, de 26.12.2018**

**Ordinario N° 731, de 25.02.2019**

**Ordinario N° 078, de 12.01.1982**

**Ordinario N° 731, de 25.02.2019**

## 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3565, de 05.07.2016**

**Ordinario N° 4780, de 21.09.2016**

**Ordinario N° 5522, de 15.11.2017**

**Ordinario N° 5770, de 29.11.2017**

**Ordinario N° 1740, de 06.04.2018**

**Ordinario N° 1039, de 21.03.2019**

**Ordinario N° 767, de 27.02.2019**

## 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1111, de 24.05.1982**

## 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

### 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0954/09, de 15.03.2019**

### **EL FERIADO PROGRESIVO**

El derecho al feriado progresivo se encuentra regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el cual dispone:

***Artículo 68: 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.***

De la norma precedentemente citada, podemos establecer que el feriado progresivo consiste en que el trabajador aumenta su feriado básico en relación a los años de prestación de servicios.

#### **Las características que presenta son:**

1. El trabajador debe tener, a lo menos, 10 años de servicio, para uno o más empleadores.

2. Aumenta en razón de un día por cada tres nuevos años trabajados. Así, por ejemplo, un dependiente con 16 años de servicio, tiene derecho a 2 días adicionales de feriado (un día por cada 3 años).
3. El exceso del feriado básico, es decir, el número de días que aumenta, puede ser objeto de negociación entre trabajador y empleador. Lo que no es susceptible de negociación es el feriado básico. El feriado básico no es compensable en dinero estando vigente la relación laboral, sin embargo, el legislador permite que el feriado progresivo si puede ser compensado en dinero, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo el valor mínimo al cual se puede compensar el feriado progresivo, es al valor diario de remuneración integra regulado en el artículo 71 del Código del Trabajo.
4. Se dispone un límite de 10 años trabajados para empleadores anteriores que puede invocar un trabajador ante su empleador para efectos de feriado progresivo. Por ejemplo, un trabajador, lleva con un empleador 9 años y anteriormente laboró 15 años con otro empleador, puede invocar 10 años trabajados con los otros, quedando en 19 años, con lo cual, adicional a su feriado básico, le corresponden 3 días de feriado progresivo (1 por cada 3 años).
5. Los años trabajados a un mismo empleador, continuo o discontinuos, no se encuentran afectos al límite de 10 años.
6. El feriado progresivo debe concederse a continuación del feriado básico, salvo que las partes acuerden una forma diferente para concederlos, por ejemplo, fraccionándolo.
7. El trabajador debe probar o acreditar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlos a feriados posteriores; en otros términos, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo. A la inversa, si el trabajador acreditó en tiempo y forma sus años de servicio y el empleador no otorgó los correspondientes días de feriado progresivo estos pueden ser exigidos en forma retroactiva en tanto no se hubiere declarado judicialmente su prescripción.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2786, de 25.05.2016**

**Ordinario N° 2694/034, de 21.07.2014**

**Ordinario N° 4551/0222, de 21.07.1995**

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

**Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001**

**Ordinario N° 1968/0117, de 14.04.1999**

**Ordinario N° 1465/084, de 03.04.1998**

**Ordinario N° 3746/0193, de 16.06.1995**

**Ordinario N° 3257/0174, de 24.05.1995**

**Ordinario N° 5733, de 27.11.2017**

**Ordinario N° 4445, de 23.08.2018**

**Ordinario N° 4949, de 27.09.2018**

**Ordinario N° 2233, de 18.06.2019**

## **OTORGAMIENTO DEL FERIADO PROGRESIVO**

El feriado progresivo pasa a ser parte del feriado de los trabajadores que tengan derecho a él, por lo cual su otorgamiento debe ser siempre a continuación o en conjunto del feriado básico del trabajador, salvo por supuesto que se hubiese acordado la compensación en dinero del feriado progresivo.

Dado lo anterior es que tenderemos que lo que hacen muchas empresas, esto es el otorgamiento del feriado básico y la acumulación del feriado progresivo es errado, toda vez que a modo de ejemplo si un trabajador tiene 2 días de feriado progresivo, al hacer uso de 15 días de feriado del periodo 2019-2020, quedarían pendientes los 2 días de feriado progresivo, cuando solicite el feriado por el periodo 2020-2021, si vuelve a pedir solo 15 días, se tendrían que otorgar los 2 días de feriado progresivo de la anualidad anterior y 13 días de la actual anualidad, toda vez que no puede utilizarse feriado de la actual anualidad sin haber terminado de usar el pendiente de la anualidad anterior, por lo que para el año 2021 quedarían pendiente de utilización 2 días de feriado básico y 2 de feriado progresivo, es decir 4 días hábiles de feriado pendiente.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0532/0029, de 02.02.2004    Ordinario N° 6509, de 26.12.2018**

### **COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FERIADO PROGRESIVO**

El artículo 68 del Código del Trabajo, permite que las partes acuerden la compensación del feriado progresivo en dinero, caso en el cual la compensación se debe haber considerado el concepto de remuneración íntegra establecida en el artículo 71 del mismo cuerpo legal.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003                      Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002**

### **DERECHO A FERIADO PROGRESIVO TRABAJADORES EXTRANJEROS**

El trabajador extranjero que preste servicios en Chile a un empleador o empresa chilena, goza del derecho a feriado progresivo en idénticas condiciones que el trabajador chileno, debiendo acreditar mediante los medios adecuados los requisitos exigidos, cual es los años de servicios prestados para empleadores anteriores.

Respecto del derecho a feriado progresivo y la forma de acreditar por parte de los trabajadores extranjeros los años de servicios prestados para empleadores anteriores la Dirección del Trabajo ha señalado que los años de servicio para anteriores empleadores podrán ser acreditados por alguno de los siguientes medios:

- a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes que dispongan estos Servicios;
- b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los 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 que lo requiera pertenezca o haya pertenecido,
- c) 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 aprobada por el Tribunal competente.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3617/101, de 22.08.2005                      Ordinario N° 5039, de 26.10.2017**

## 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

**Ordinario N° 9348/0284, de 16.12.1987**

**Ordinario N° 2990/0167, de 08.06.1999**

**Ordinario N° 695/055, de 16.02.1993**

**Ordinario N° 2426/062, de 05.06.2017**

## 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4408/086, de 06.10.2006:**

## 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.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0300/0003, 20.01.2003**

**Ordinario N° 956/043, de 12.02.1992**

## **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.

**Ordinario N° 0801/0069, de 01.03.2000:**

## **FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA SEGÚN LA ESTRUCTURA REMUNERACIONAL DEL TRABAJADOR**

El Código del Trabajo al establecer el derecho a feriado, establece que cuando el trabajador lo utiliza es con derecho a remuneración, la forma de calcular la remuneración durante el período en el cual el trabajador hace uso del feriado se encuentra regulada en el artículo 71 del Código, que señala:

***Artículo 71: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.***

***En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.***

***Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.***

***Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.***

***Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.***

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

Como el feriado es con derecho a remuneración íntegra, en el artículo 71 precedentemente citado se ha regulado como se compone ésta, dependiendo del sistema remuneracional del trabajador:

### **TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN FIJA**

Para el correcto cálculo de la remuneración de los trabajadores que tiene remuneración fija, como el legislador señala que esta estará constituida por el sueldo del trabajador.

La ley ha precisado claramente que el cálculo del feriado debe efectuarse en base al sueldo, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo

42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

Respecto de los requisitos que debe reunir una remuneración para ser calificada como sueldo la Dirección del Trabajo ha señalado que de acuerdo con la definición de sueldo contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- ✓ Que se trate de un estipendio fijo;
- ✓ Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2º del artículo 10.
- ✓ Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- ✓ Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008**

**Ordinario N° 7350/0379, de 01.12.1997**

### **TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES**

Expresamente el legislador señala que se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. Debe advertirse que el sobresueldo, es decir, la remuneración por las horas extraordinarias, no es una remuneración el carácter de variable.

El promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, a que alude el inciso 2º del artículo 71 del Código del Trabajo, debe obtenerse sumando todas las remuneraciones variables percibidas en el período señalado, y el total así obtenido se dividirá por 30 para obtener el valor diario a pagar, el cual deberá multiplicarse por el número de días de feriado que correspondan en cada caso en particular.

Cuando en algunos de los meses precedentes a aquel en el cual el trabajador hace uso de su feriado, existió una suspensión del contrato, por estar el trabajador con licencia médica o bien haciendo uso de un permiso sin goce de remuneración, ese mes no debe ser considerado en el cálculo del promedio a que alude el inciso segundo del Código del Trabajo, debiendo considerarse únicamente en el cálculo meses completos.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 8180/0334, de 18.12.1995**

**Ordinario N° 2793/0136, de 05.05.1995**

**Ordinario N° 2921/055, de 21.07.2011**

**Ordinario N° 1556/021, de 07.04.2011**

**Ordinario N° 2989/0166, de 08.06.1999**

### **TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE)**

Los trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, al hacer uso de su feriado tendrán derecho a que la remuneración integra sea calculada sobre la suma del sueldo base más el promedio de lo ganado por remuneración variable percibida en los tres últimos meses.



En el caso de trabajadores que tienen remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, solo se deben considerar en el cálculo del promedio de los 3 últimos meses, los meses en los cuales no se haya producido la suspensión del contrato, como ocurre en el caso de licencias médicas, debiendo utilizarse meses completos, sin embargo en el caso que el dependiente haya incurrido en ausencias injustificadas, el mes en cuestión se considera trabajado y no se requiere excluirlo, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2994/0171, de 08.06.1999**

**Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994**

**Ordinario N° 5100, de fecha 07.10.2015**

**Ordinario N° 4453, de 22.09.2017**

**Ordinario N° 4907, de 25.09.2018**

### **SITUACIÓN ESPECIAL DE TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE) EN QUE PERCIBEN REMUNERACIONES VARIABLES PAGADAS CON DESFASE**

En el caso de trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, y que estas últimas sean pagadas con desfase, por ejemplo las comisiones devengadas en marzo se pagan en el mes de abril, se debe ser muy cuidadoso en la determinación de la remuneración íntegra durante el feriado, toda vez que durante el mes en que haga uso de su feriado tendrá derecho por los días de feriado a la remuneración íntegra que regula el artículo del Código del Trabajo, pero en ese mes además se le deberán pagar las comisiones ya devengadas y que estaban pendientes de pago dada la especial forma en la cual esta remuneración variable se paga.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4624, de 09.09.2015**

**Ordinario N° 4835, de 21.09.2015**

**Ordinario N° 4608, de 04.10.2017**

**Ordinario N° 5319, de 07.11.2017**

### **INCLUSIÓN DE LA SEMANA CORRIDA EN EL CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE EL FERIADO**

La semana corrida regulada en el artículo 45 del Código del Trabajo, es una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos, a diferencia de lo que sucede con el sueldo y los emolumentos variables propiamente tales, que constituyen estipendios que remuneran la prestación de los servicios por la permanencia del dependiente en la empresa o en relación a su productividad, respectivamente.

A partir del 08-08-2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613, que modificó el artículo 71 del Código del Trabajo, lo que pague el empleador por concepto de semana corrida debe incorporarse al cálculo del promedio de los 3 últimos meses de las remuneraciones variables, es decir la semana corrida es base de cálculo del aludido promedio.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3740/35, de 27.08.2012:**

### **PAGO DE LOS DÍAS HÁBILES E INHÁBILES COMPRENDIDOS DENTRO DEL PERÍODO QUE EL TRABAJADOR HACE USO DEL FERIADO**

Como viéramos anteriormente el feriado del trabajador se computa en días hábiles de lunes a viernes, debiendo sumarse los días inhábiles comprendidos en el período de vacaciones para efectos del cómputo de estas y obviamente estos días inhábiles también deben ser remunerados en base al artículo 71 que estamos revisando.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0551/0036, de 03.02.2004**

**Ordinario N° 5409/0251, de 16.12.2003**

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

### **PAGO DE TODA REMUNERACIÓN O BENEFICIO QUE CORRESPONDA SER PAGADA DURANTE EL PERÍODO DE FERIADO Y QUE NO HA SIDO CONSIDERADA EN EL CÁLCULO DEL FERIADO**

La expresión "toda otra remuneración o beneficio" que utiliza el inciso 5º, del artículo 71, del Código del Trabajo comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado, aparte de la "remuneración íntegra" a que se refieren en el inciso 1º y 3º del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado.

En el caso de los haberes no imponibles, como la colación, movilización y otros, al tener el carácter de compensatorios o indemnizatorios, no corresponden ser pagados durante el feriado del trabajador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 5922/0270, de 11.10.1994**

**Ordinario N° 1248/066, de 04.03.1994**

**Ordinario N° 3419/095, de 07.05.1991**

**Ordinario N° 4751/209 de 22.08.1996**

**Ordinario N° 4943, de 17.10.2019**

**Ordinario N° 1942, de 28.05.2019**

### **REMUNERACIONES Y OTROS HABERES QUE NO SE CONSIDERAN PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA**

En el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado, solo deben incluirse los haberes que constituyan remuneración que revistan carácter de sueldo o de remuneración variable y que se paguen en una periodicidad mensual, excluyéndose, por lo tanto:

- ✓ Los haberes que no tengan carácter de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando se pague mes a mes, toda vez que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 42 del Código del Trabajo la gratificación es la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- ✓ Las horas extraordinarias o sobresueldo, aun cuando se paguen todos los meses.
- ✓ Las remuneraciones que se paguen ocasionalmente o una sola vez en el año como es el caso de los aguinaldos.
- ✓ Los haberes no constitutivos de remuneración como es el caso de las asignaciones de colación y movilización.
- ✓ la remuneración convenida por las horas de interrupción de la jornada diaria en conformidad al artículo 34 bis del Código del Trabajo.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<b>Ordinario N° 2528, de 20.05.2015</b>	<b>Ordinario N° 3655/0215, de 19.07.1999</b>
<b>Ordinario N° 3402/0196, de 05.07.1999</b>	<b>Ordinario N° 3655/215, de 19.07.1999</b>
<b>Ordinario N° 2217/156, de 18.05.1998</b>	<b>Ordinario N° 4943, de 17.10.2019</b>
<b>Ordinario N° 7350/379, de 01.12.1997</b>	<b>Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994</b>
<b>Ordinario 1222, de 04.04.2019</b>	

### **REAJUSTE DE REMUNERACIONES QUE SE PRODUZCAN DURANTE EL USO DEL FERIADO POR PARTE DEL TRABAJADOR**

Finalmente, el artículo 72 del Código del Trabajo, prescribe que, si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponda pagar durante el feriado, a partir de la fecha de la entrada en vigencia del correspondiente reajuste. En virtud de este precepto legal, la circunstancia que el trabajador se encuentre haciendo uso de feriado, no impide que la remuneración íntegra que le corresponde percibir durante él, se incremente por reajustes legales, convencionales o voluntarios que tengan lugar durante el feriado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 5424/0250, de 25.08.1995:**

### **COMPENSACIÓN DEL FERIADO EN DINERO**

La compensación del feriado básico regulado en el artículo 67 del Código del Trabajo es improcedente, sin embargo, se permite la compensación en dinero del feriado al momento de concluir la relación laboral y la compensación del feriado progresivo regulado en el artículo 68. La compensación del feriado se encuentra regulada en el artículo 73 del Código del Trabajo, que dispone:

**Artículo 73: El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.**

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

**Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.**

**En los casos a que refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71.**

Por los objetivos que persigue el feriado no es procedente su compensación en dinero, ya que de ser así se desvirtúa la esencia del beneficio.

Existen dos excepciones a la prohibición anterior:

1. Debe indemnizarse el feriado legal a aquellos trabajadores que, reuniendo los requisitos para gozar de él, dejan de pertenecer a la empresa. Indemnización por feriado legal.
2. Debe indemnizarse a aquellos trabajadores que dejan de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio, es lo que se denomina indemnización por feriado proporcional.

Al compensar en dinero el feriado, el dependiente deberá percibir una suma que no sea inferior a lo prescrito en el artículo 71, que regula la remuneración íntegra de los trabajadores que hacen uso de su feriado. La misma norma se aplicará cuando se negocien los días de feriado progresivo resulten de aplicar el artículo 68. Cuando se determina la indemnización por feriado sea legal o proporcional o cuando se compensa el feriado progresivo, se debe tomar el número de días hábiles a compensar, y proyectarlos o contarlos en el calendario tal como si el trabajador estuviese haciendo uso de dichos días, el cómputo se realiza en días hábiles de lunes a viernes y deben incorporarse a esta compensación los días sábados, domingos y festivos que incidan o queden comprendidos dentro del período de feriado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 8413/0143, de 08.10.1989**

**Ordinario N° 2575/036, de 27.03.1989**

**Ordinario N° 0826/013, de 05.03.2007**

**Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003**

**Ordinario N° 2540/0193, de 20.06.2000**

**Ordinario N° 0799/067, de 01.03.2000**

**Ordinario N° 5459/318, de 02.11.1999**

**Ordinario N° 7173/351 24.11.1997**

**Ordinario N° 2910/174, de 14.04.1994**

**Ordinario N° 3792/231, de 30.07.1993**

## EJEMPLOS DE CÁLCULO REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS Y EL FERIADO DE LOS TRABAJADORES

Como hemos visto en el desarrollo del MÓDULO 4 de este diplomado, 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 permisos, a diferencia del feriado o vacaciones del personal el cual tiene una regulación expresa en el artículo 71 del código, la cual según los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo se debe aplicar a algunos de estos permisos.

A continuación, desarrollaremos algunos ejemplos de cálculo de remuneración durante los diferentes permisos que hemos visto durante el desarrollo del MÓDULO 4 y el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado o vacaciones del personal, según el tipo de remuneración que el trabajador percibe.

### PERMISOS DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 66 otorga determinados números de días de permiso laboral pagado al trabajador por muerte de parientes, siendo éstos:

Muerte de un hijo, muerte del cónyuge, 7 días corridos. En caso de muerte del padre o de la madre del trabajador y en el caso de muerte de un hijo en período de gestación se otorga un permiso pagado de 3 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.

Como la norma que otorga estos permisos, no establece la forma en la cual se debe remunerar al trabajador, se debe

aplicar el artículo 71 del Código del Trabajo que regula el pago de la remuneración íntegra cuando el trabajador utiliza su feriado (vacaciones) que ya revisamos en el desarrollo de este módulo.

Según el tipo de remuneración que el trabajador percibe, tendremos 2 formas de calcular la remuneración íntegra durante los días que el trabajador utilice de permiso, siendo estos:

### **Trabajadores con remuneración fija**

El artículo 71 del Código del Trabajo, establece que *la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija*, el legislador no dice sueldo base, sino que se utiliza la expresión sueldo.

Respecto de los requisitos que debe reunir una remuneración para ser calificada como sueldo la Dirección del Trabajo ha señalado:

#### **Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008:**

***“De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:***

***Que se trate de un estipendio fijo;***

***Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.***

***Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,***

***Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.”***

Existen remuneraciones que las partes pactan, como son, por ejemplo, bonos de asistencia y puntualidad, bonos de responsabilidad, bono de seguridad, bonos de faena, u otros que al reunir los requisitos enunciados anteriormente, serán considerados sueldo para efectos de la determinación de la remuneración íntegra. Cuando un trabajador tiene pactado por ejemplo un BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, el cual se encuentra condicionado a que el trabajador tenga 100% de asistencia en el período y que en caso de ausencias injustificadas este se reducirá de la siguiente forma, 50 % del bono si el trabajador tiene 1 ausencia injustificada, 0% si el trabajador tiene 2 ausencias injustificadas, se dará que algunos meses el trabajador percibe el bono como en otros que recibe la mitad del bono o incluso no percibe el bono, sin embargo para efectos del cálculo de la remuneración íntegra durante los días de permiso del trabajador, este bono aun cuando no se haya percibido en los meses anteriores dada la cláusula pactada.

#### **EJEMPLO N° 1:**

Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.

El trabajador hace uso del permiso por muerte de cónyuge desde el 15 de enero de 2018.

Sueldo base de \$350.000 pesos mensuales.

Bono de asistencia de \$80.000.- pesos mensuales, condicionados a que el trabajador tenga 100% de asistencia, si registra ausencias injustificadas el bono será, 50% del bono si el trabajador tiene 1 ausencia injustificada, 0% si el trabajador tiene 2 ausencias injustificadas. Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales. En el mes de enero de 2018, el trabajador registró 2 días de ausencias injustificadas, no consecutivas. Al momento de determinar la remuneración del trabajador en el mes de enero, considerando que esta se calcula por mes calendario, debiésemos hacer el siguiente análisis:

El sueldo base: a este se le descontarán los días de ausencia del trabajador, que serían en este ejemplo, las ausencias

injustificadas, para ello se debe determinar el valor día, el cual se obtiene dividiendo el sueldo base por 30, entregando como resultado  $(350000/30) = \$11.666,66$  por día.

Bono de asistencia, si bien dada la cláusula contractual el trabajador no tendría derecho percibir el bono en el mes de enero de 2018, durante los 7 días de permiso que el trabajador tiene derecho por la muerte de cónyuge, igual deberá percibir el bono de asistencia por reunir este bono las características de sueldo, por lo que para el correcto cálculo de su remuneración lo primero que debemos hacer es obtener el valor diario del bono, por lo que el monto de este debe dividirse por 30, entregando como resultado  $(80000/30) = \$2.666,66$ .

La determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

LIQUIDACIÓN ENERO 2018	
<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	350.000
INASISTENCIAS (2 X 11666,66)	-23.333
BONO ASISTENCIA	0.00
BONO ASISTENCIA DÍAS DE PERMISO (7 X 2666,66)	18.667
GRATIFICACIÓN	86.334
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>428.459</b>

Esta forma de cálculo se aplica siempre en el caso de trabajadores con remuneración fija, por lo que en los otros permisos establecidos en el artículo 66, como son el permiso por muerte de padre o madre del trabajador o por muerte de hijo en gestación cuales son de 3 días hábiles, el cálculo se realizará de igual manera cambiando simplemente el número de días que el trabajador tendrá de permiso.

Si el trabajador tiene solamente pactado sueldo base y gratificación, bastará que el empleador no descuente los días de permiso para tener por cumplida su obligación de pagar los días de permiso, el ejemplo desarrollado es para explicar la mecánica en caso de bonos que tiene el carácter de sueldo y su especial forma de análisis en estos casos.

### TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN VARIABLE

Como viéramos en el desarrollo del módulo, se entenderá por remuneraciones variables: los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. Debe advertirse que el sobresueldo, es decir, la remuneración por las horas extraordinarias, no es una remuneración con carácter de variable.

El promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados, se obtiene sumando todas las remuneraciones variables y la semana corrida si el trabajador tuviese derecho a ella, percibidas en el período señalado, y dicho promedio se dividirá por 30 para obtener el valor diario. Cuando en algunos de los meses precedentes a aquel en el cual el trabajador utiliza algunos de los permisos del artículo 66 del Código del Trabajo, existió una suspensión del contrato, por estar el trabajador con licencia médica o bien estuvo con permiso sin goce de remuneración, ese mes no debe ser considerado en el cálculo del promedio, debiendo considerarse únicamente en el cálculo meses completos.

**EJEMPLO N° 2:**

Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado. El trabajador hace uso del permiso por muerte de padre o madre, de 3 días hábiles desde el 19 de enero de 2018.

Sueldo base de \$350.000 pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

El trabajador tiene remuneración variable y derecho a semana corrida siendo las remuneraciones variables de los meses anteriores las siguientes:

REMUNERACIÓN	DICIEMBRE 2017	NOVIEMBRE 2017	OCTUBRE 2017	SEPTIEMBRE 2017
COMISIÓN	300.750	325.600	278.000	301.500
SEMANA CORRIDA	72.180	65.120	66.720	75.375
<b>TOTAL</b>	<b>372.930</b>	<b>390.720</b>	<b>344.720</b>	<b>376.875</b>

En el mes de octubre de 2017 el trabajador pidió y se le autorizaron 2 días de permiso sin goce de remuneración.

En el cálculo del promedio de los 3 últimos meses, utilizaremos la comisión y la semana corrida de los meses de diciembre, noviembre y septiembre, toda vez que el mes de octubre operó una suspensión del contrato y no debe utilizarse para la determinación de la remuneración íntegra.

**El promedio de remuneración será entonces =  $(372.930 + 390.720 + 376.875) / 3 = 380.175$**

**El valor diario sería =  $(380.175 / 30) = 12.672,5$**

Dado que el permiso en cuestión es de 3 días hábiles, los días que cubrirá el permiso sería desde el viernes 19 al martes 23, recordemos que el día sábado se considera inhábil según lo preceptuado en el artículo 69 del Código del Trabajo, por lo que habría que pagar 5 días como permiso, toda vez que a los 3 días de permiso debemos agregar los 2 días inhábiles que son el día sábado y domingo.

Si en el mes de enero de 2018 el trabajador generó una comisión de \$290.000.-, la determinación de la remuneración del trabajador sería la siguiente:

LIQUIDACIÓN ENERO 2018	
<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	350.000
COMISIÓN	290.000
SEMANA CORRIDA $(290000/21) \times 5$	69.048
REM. VARIABLE DÍAS DE PERMISO $(12.372,5 \times 5)$	63.363

GRATIFICACIÓN	98.959
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>871.370</b>

Se consideraron 5 días con derecho a semana corrida, toda vez que el día 16.01.2018 solo fue feriado para la Región Metropolitana y no para el resto del país.

En el cálculo de la semana corrida se utilizó el procedimiento de cálculo mensual de semana corrida, establecido en el **Ordinario N° 0110/001 de 08.01.2009**, de la Dirección del Trabajo. Es por ello que la comisión se dividió por 21 que eran los días en los cuales la persona debía laborar, estos 21 días se determinó restando a los 31 días del mes los días de descanso que eran los domingos y festivos y los días de permiso que eran 5, los días a que tiene derecho por concepto de semana corrida serían 5 correspondientes a 1 festivo y 4 domingos.

La Dirección del Trabajo en lo particular señala en Ordinario N° 0110/001 de 08.01.2009 que el procedimiento de cálculo de semana corrida sería el siguiente:

- ✓ Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y,
- ✓ El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho período mensual.

A modo de ejemplo, si el trabajador estuviere afecto a una jornada distribuida en cinco días, de lunes a viernes, y en el respectivo período mensual no hubieren incidido festivos, y hubiere laborado todos los días que le correspondía de acuerdo a la jornada convenida, el promedio correspondiente deberá obtenerse sumando todas las remuneraciones variables diarias devengadas en el período mensual y dividir el resultado de dicha suma por 20, 21, 22 o 23, según el caso, los cuales corresponden al número de días que laboró en el respectivo mes. El valor resultante será el que corresponda pagar por los días domingo comprendidos en dicho lapso.

En caso de un trabajador cuya jornada se distribuye en seis días, de lunes a sábado, que laboró en las mismas condiciones señaladas en el ejemplo anterior, con la salvedad que en este caso la división del resultado de la suma a que allí se alude deberá efectuarse por 24, 25, 26 o 27, según corresponda .

### PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO

La forma de determinar la remuneración en caso de permiso por nacimiento de hijo, establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, debe realizarse de la misma forma que los permisos vistos precedentemente, toda vez este permiso es con derecho a remuneración y se aplica para la determinación de la remuneración del trabajador lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

### PERMISOS POR ENFERMEDAD DE HIJO MENOR DE UN AÑO

Este permiso especial establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo, no es con goce de remuneración, sino que la trabajadora al utilizarlo tendrá derecho a subsidio, por lo que dicho subsidio reemplazará la remuneración de la trabajadora, no generándose por tal motivo ejemplo alguno que analizar o revisar.



## PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y POR HIJOS CON DISCAPACIDAD

El permiso establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, es en horas de trabajo, las cuales son equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo, el número de horas que la trabajadora o el trabajador utilice en virtud de esta norma son con goce de remuneración, pero deberán ser restituidas por el trabajador de acuerdo a algunas de las modalidades que establece dicha norma, que pueden ser vía la realización de sobretiempo, vía la imputación a vacaciones, entre otras.

Cuando la trabajadora o el trabajador hacen uso de este permiso especial en días completos, el cálculo de su remuneración durante el o los días de permiso que utilice se realizará siguiendo el procedimiento de cálculo que revisamos para los permisos del artículo 66 del Código del Trabajo.

La situación especial que se puede presentar en la utilización de estos permisos, es cuando no se utiliza el día completo de permiso, sino que solo algunas horas de la jornada diaria, y el trabajador tiene remuneración variable, toda vez que para ese caso especial no se podría aplicar lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo, ya citado anteriormente.

Es de nuestra opinión, que, al no existir un procedimiento de cálculo de remuneración íntegra, para la utilización de horas de permiso con derecho a remuneración cuando el trabajador o trabajadora tenga remuneración variable, por analogía debiese utilizarse el procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo ante una situación similar, cual es el permiso de alimentación de hijos menores de 2 años revisado en el módulo anterior.

Debemos recalcar que este procedimiento especial de cálculo de remuneración durante un permiso que se otorga en horas y no en días, se ha establecido por la Dirección del Trabajo respecto del permiso de alimentación que tienen derecho las mujeres trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años, pero no se ha pronunciado la entidad fiscalizadora que este procedimiento se aplica para los permisos establecidos en el artículo 199 bis, por lo que es solo nuestra opinión que en base al principio del derecho conocido como analogía, debiese ser utilizado.

Para entender esta metodología de cálculo realizaremos el siguiente ejemplo:

### EJEMPLO N° 3:

#### Datos:

Mes de enero de 2018.

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con 7.5 horas ordinarias diarias.

Comisión devengada en el mes \$225.000.-

La trabajadora o el trabajador utiliza 6 horas de permiso en el mes conforme alguna de las situaciones establecidas en el artículo 199 bis.

El trabajador presta servicios en Santiago, por lo que el día 26.01.2018 fue día feriado en el cual no le correspondía trabajar.

#### Desarrollo:

1. Días de trabajo del mes de enero 2018: 25 días.
2. Número de horas mensuales de jornada ordinaria: 187,5 horas, este valor se obtuvo de multiplicar los 25 días laborales por las 7,5 horas de jornada ordinaria.
3. Número de horas de permiso artículo 199 bis: 6 horas.

4. Número de horas trabajadas: 181,5 horas mensuales, valor que se obtuvo de restar a las 187,5 horas del mes las 6 horas utilizadas de permiso.
5. Valor hora de permiso por la comisión del mes =  $(225.000 / 181,5) = \$1.240$ .
6. Total, comisión por horas de permiso =  $(1.240 \times 6) = \$7.440.-$

Si bien en este ejemplo llama la atención que el trabajador haya tenido que trabajar 187,5 horas mensuales, esto se debe a que el máximo de jornada ordinaria según artículo 22 del Código del Trabajo es de 45 horas semanales y en el mes de enero hay más de 4 semanas. En la liquidación de remuneraciones debiese aparecer una remuneración que denote claramente que se están pagando \$7.440.- pesos por concepto de remuneración variable por las horas de permiso utilizadas. Si la trabajadora o trabajador además de la remuneración variable, precedentemente analizada el trabajador tuviese:

Sueldo base de \$300.000 pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

La determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

<b>LIQUIDACIÓN ENERO 2018</b>	
<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	300.000
COMISIÓN	225.000
SEMANA CORRIDA $((225000+7440) / 25) \times 6$	55.786
COMISIÓN HORAS DE PERMISO $(1.240 \times 6)$	7.440
GRATIFICACIÓN	98.959
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>659.911</b>

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2640/0104, de 06.05.1996:**

**Ordinario N° 2922/056, de 21.07.2011:**

#### **PERMISO DE ALIMENTACIÓN HIJOS MENORES DE 2 AÑOS**

Este permiso consiste en que la madre trabajadora tiene derecho a 1 hora de permiso al día para dar alimentos a su hijo menor de 2 años, en el caso de que la dependiente tuviese más de un hijo menor de 2 años, el empleador debe dar 1 hora de permiso por cada uno de los hijos.

Si el o los menores de 2 años concurren a la sala cuna otorgada por el empleador, trabajar en la empresa 20 o más

mujeres, el período de alimentación se debe ampliar el necesario para el traslado de la trabajadora.

En el caso de las trabajadoras con remuneraciones variables, como por ejemplos tratos o comisiones, se debía utilizar un procedimiento especial de cálculo para determinar el monto de la remuneración variable que se asignará a dichas horas de permiso, procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2640/0104, de 06.05.1996 y Ordinario N° 2922/056, de 21.07.2011.

#### **EJEMPLO N° 4:**

##### **Datos:**

- ✓ Mes de marzo de 2018.
- ✓ Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con 7,5 horas ordinarias diarias.
- ✓ Comisión devengada en el mes \$198.000.-
- ✓ La trabajadora tiene un hijo menor de 2 años.
- ✓ La empresa tiene más de 20 trabajadoras.
- ✓ Para dar alimento a su hijo la trabajadora utiliza 30 minutos para trasladarse desde su trabajo al lugar que está el menor.
- ✓ La trabajadora tiene un sueldo base de \$300.000 pesos mensuales.
- ✓ Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

##### **Desarrollo:**

1. Días de trabajo del mes de marzo 2018: 25 días.
2. Número de horas mensuales de jornada ordinaria: 187,5 horas, este valor se obtuvo de multiplicar los 25 días laborales por las 7,5 horas de jornada ordinaria.
3. Número de horas de permiso para alimentación =  $(25 + 12,5) = 37,5$  horas, donde 25 son las horas de permiso por cada día laborado y las 12,5 son el tiempo de trayecto de los 25 días en que la trabajadora fue a dar alimentos, debemos tener presente que el actual criterio de la Dirección del Trabajo es que el tiempo de alimentación se extiende. Tiempo necesario para el trayecto de la trabajadora en las empresas que tengan 20 o más mujeres contratadas, independiente si el menor está o no en la sala cuna proporcionada por el empleador.
4. Número de horas trabajadas: 150 horas mensuales, valor que se obtuvo de restar a las 187,5 horas del mes las 37,5 horas utilizadas de permiso.
5. Valor hora de permiso por la comisión del mes =  $(198.000 / 150) = \$1.320.-$
6. Total, comisión por horas de permiso =  $(1.320 \times 37,5) = \$49.500.-$

En la liquidación de remuneraciones debiese aparecer una remuneración que denote claramente que se están pagando \$49.500.- pesos por concepto de remuneración variable por las horas de permiso utilizadas.

La determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

### LIQUIDACIÓN MARZO 2018

<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	300.000
COMISIÓN	198.000
SEMANA CORRIDA $((198000+49500) / 25) \times 6$	59.400
COMISIÓN HORAS DE PERMISO $(1.320 \times 37,5)$	49.500
GRATIFICACIÓN	109.250
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>716.150</b>

#### FERIADO LEGAL (VACACIONES)

El cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado se debe realizar conforme lo establece el artículo 71 del Código del Trabajo revisado en el desarrollo del MÓDULO 4 y en los puntos anteriores, debiendo siempre tenerse presente la estructura remuneracional del trabajador, diferenciando los trabajadores con remuneración fija de aquellos que tienen remuneración variable.

A continuación, veremos algunos ejemplos de cálculo de remuneración íntegra durante el feriado de los trabajadores según el tipo de remuneración que estos perciban.

#### Cálculo remuneración íntegra compensación en dinero feriado progresivo

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo, cuando las partes de la relación laboral, esto es trabajador y empleador acuerdan la compensación en dinero del feriado progresivo, el valor que se pague no puede ser inferior a la remuneración íntegra que tendría derecho a percibir el trabajador de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 71, por lo que el procedimiento en dicha norma contemplado es el que debemos utilizar.

La compensación en dinero del feriado progresivo estando vigente la relación laboral es considerada remuneración para el trabajador, por lo que será imponible y tributable, al momento de compensar este feriado por ser en días hábiles se debe proyectar en el calendario tal como si estuviese haciendo uso de dicho feriado e incorporar los días inhábiles que incidan en el feriado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003:**

**Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002:**

#### EJEMPLO N° 5, TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN FIJA:

- ✓ Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.
- ✓ Tiene 4 días de feriado progresivo sin utilizar y acuerda con su empleador su compensación en dinero.

- ✓ El acuerdo de compensación se suscribe el 09 de Febrero de 2018.
- ✓ El trabajador por la prestación de sus servicios percibe:
  - ✓ Sueldo base de \$350.000 mensuales.
  - ✓ Bono de responsabilidad de \$80.000.- mensuales.
  - ✓ Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

**Desarrollo:**

Lo primero que se debe determinar es el número de días que se le deberán pagar al trabajador, en ese sentido al acordarse la compensación del feriado el día jueves 09 de Febrero de 2018, el cómputo de los 4 días feriado que se compensarán deberá realizarse en días hábiles a partir del viernes 10, concluyendo el miércoles 14, por lo que el feriado a compensar será de 4 días hábiles más 2 inhábiles correspondientes al día sábado y domingo, comprendidos dentro del cómputo de feriado, dándonos un total de 6 días a compensar.

Como se viera anteriormente, el sueldo del trabajador está constituido por el sueldo base y las demás remuneraciones que revisten carácter de sueldo, en el caso que nos ocupa sería el sueldo base de \$350.000 y el bono de responsabilidad de \$80.000.-.

**Valor día** =  $(350.000 + 80.000) / 30 = 14.333.3333$ .

**Monto compensación feriado progresivo** =  $(14.333.3333 \times 6) = 86.000.-$

La determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

LIQUIDACIÓN FEBRERO 2018	
<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	350.000
BONO DE RESPONSABILIDAD	80.000
COMPENSACIÓN FERIADO PROGRESIVO (14.333.3333 X 6)	86.000
GRATIFICACIÓN	107.500
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>614.959</b>

**EJEMPLO N° 6, TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN VARIABLE:**

- ✓ Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.
- ✓ Tiene 4 días de feriado progresivo sin utilizar y acuerda con su empleador su compensación en dinero.

- ✓ El acuerdo de compensación se suscribe el 09 de Febrero de 2018.
- ✓ El trabajador por la prestación de sus servicios percibe:
- ✓ Sueldo base de \$300.000 mensuales
- ✓ Bono de responsabilidad de \$60.000.- mensuales.
- ✓ Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
- ✓ Comisiones por venta según el siguiente detalle:

REMUNERACIÓN	Enero 2018	Diciembre 2017	Noviembre 2017
COMISIÓN	295.000	365.000	280.000
SEMANA CORRIDA	70.800	87.600	56.000
<b>TOTAL</b>	<b>365.800</b>	<b>452.600</b>	<b>336.000</b>

**Desarrollo:**

Lo primero que se debe determinar es el número de días que se le deberán pagar al trabajador, en ese sentido al acordarse la compensación del feriado el día jueves 09 de Febrero de 2018, el cómputo de los 4 días feriados que se compensarán deberá realizarse en días hábiles a partir del viernes 10, concluyendo el miércoles 14, por lo que el feriado a compensar será de 4 días hábiles más, 2 inhábiles correspondientes al día sábado y domingo comprendidos dentro del cómputo de feriado, dándonos un total de 6 días a compensar. Como se viera anteriormente, el sueldo del trabajador está constituido por el sueldo base y las demás remuneraciones que revisten carácter de sueldo, en el caso que nos ocupa sería el sueldo base de \$300.000 y el bono de responsabilidad de \$60.000.-, por lo que el sueldo del trabajador sería \$360.000.

Como el trabajador tiene remuneración mixta, debemos calcular el promedio de los últimos tres meses de la remuneración variable más semana corrida, valor que se determina de la siguiente forma:

**Promedio remuneración variable:**  $(365.800 + 452.600 + 336.000) / 3 = 384.800$ .

Para determinar el valor día, al sueldo se le debe sumar el promedio de remuneración variable y semana corrida de los 3 meses anteriores, dándonos:

**Valor día** =  $(300.000 + 60.000 + 384.800) / 30 = 24.827$

**Monto compensación feriado progresivo** =  $(24.827 \times 6) = 148.962.-$

Si el trabajador tuviese en el mes de febrero de 2018 una comisión de \$250.000, la determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

**LIQUIDACIÓN FEBRERO 2018**

<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	300.000
BONO DE RESPONSABILIDAD	60.000
COMPENSACIÓN FERIADO PROGRESIVO (24.827 X 6)	148.962
COMISIÓN	250.000
SEMANA CORRIDA (250.000 / 24) X 4	41.667
GRATIFICACIÓN	109.250
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>909.879</b>

**Cálculo remuneración íntegra durante el feriado (vacaciones)**

**EJEMPLO N° 7, TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN FIJA:**

- ✓ Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.
- ✓ El trabajador hace uso de 10 días hábiles de vacaciones a partir del 5 de Enero de 2018.
- ✓ El trabajador presta servicios en la ciudad de Santiago.
- ✓ Sueldo base de \$290.000 pesos mensuales.
- ✓ Bono de asistencia de \$70.000.- pesos mensuales, condicionados a que el trabajador tenga 100% de asistencia, si registra ausencias injustificadas el bono será, 50 % del bono si el trabajador tiene 1 ausencia injustificada, 0% si el trabajador tiene 2 ausencias injustificadas.
- ✓ Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
- ✓ En el mes de enero de 2018, el trabajador registró 2 días de ausencia injustificada, no consecutivas.

Al momento de determinar la remuneración del trabajador en el mes de enero de 2018, considerando que esta se calcula por mes calendario debiésemos hacer el siguiente análisis:

En primer lugar, debemos determinar el número de días que abarcará el feriado, como el trabajador está haciendo uso de su feriado a partir del día viernes 5 de enero de 2018, debemos contar días hábiles de lunes a viernes desde esa fecha, dando por tanto que su feriado concluirá el 19 de enero, quedando el feriado de la siguiente forma, 10 días hábiles más 5 días inhábiles, 15 días en total, es importante recordar que el día 16.01.2018 fue feriado en la Región Metropolitana. El sueldo base: se le descontarán 2 días de ausencia del trabajador, que serían, en este ejemplo, la ausencia injustificada, para ello se debe determinar el valor día, el cual se obtiene dividiendo el sueldo base por 30, entregando como resultado  $(290000/30) = \$9.666,66$  por día.

Bono de asistencia, si bien dada la cláusula contractual el trabajador no tendrá derecho a percibirlo, durante los 15 días que dura su feriado, igual deberá percibir el bono de asistencia, por lo que para el correcto cálculo de su

remuneración lo primero que debemos hacer es obtener el valor diario del bono, por lo que el monto de este debe dividirse por 30, entregando como resultado  $(70000/30) = \$2.333,3333$ .

La determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

LIQUIDACIÓN ENERO 2018	
<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	290.000
INASISTENCIAS (2 X 9.666,66)	-19.333
BONO ASISTENCIA	0.00
BONO ASISTENCIA DÍAS FERIADO (VACACIONES) (15 X 2.333,3333)	35.000
GRATIFICACIÓN	76.417
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>382.084</b>

#### EJEMPLO N° 8, TRABAJADOR CON REMUNERACIÓN VARIABLE:

- ✓ Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.
- ✓ El trabajador hace uso de 15 días hábiles de vacaciones a partir del 5 de Febrero de 2018.
- ✓ El trabajador por la prestación de sus servicios percibe:
- ✓ Sueldo base de \$250.000 mensuales.
- ✓ Bono de responsabilidad de \$50.000.- mensuales.
- ✓ Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
- ✓ Comisiones por venta según el siguiente detalle:

REMUNERACIÓN	Enero 2018	Diciembre 2017	Noviembre 2017
COMISIÓN	295.000	365.000	280.000
SEMANA CORRIDA	70.800	87.600	56.000
<b>TOTAL</b>	<b>365.800</b>	<b>452.600</b>	<b>336.000</b>

Al momento de determinar la remuneración del trabajador en el mes de febrero, considerando que este se calcula



por mes calendario debiésemos hacer el siguiente análisis:

En primer lugar debemos determinar el número de días que abarcará el feriado, como el trabajador está haciendo uso de su feriado a partir del día lunes 5 de Febrero de 2018, debemos contar días hábiles de lunes a viernes desde esa fecha, dando por tanto su feriado concluirá el día viernes 23, según la distribución de su jornada de trabajo y de conformidad a los ordinarios 2446/0113, de 25.04.1994; 0813/0034, de 06.03.2001 y 2355/0111, de 18.04.1994 de la Dirección del Trabajo, ya vistos en el desarrollo de este módulo, el dependiente debe reincorporarse a sus labores el día sábado 24 de febrero. El feriado del trabajador será de 15 días hábiles más 4 días inhábiles, 19 días en total.

Como se viera anteriormente, el sueldo del trabajador está constituido por el sueldo base y las demás remuneraciones que revisten carácter de sueldo, en el caso que nos ocupa sería el sueldo base de \$250.000 y el bono de responsabilidad de \$50.000.-, al momento de hacer uso del feriado para entender cumplida la obligación legal de pagar estos valores durante el período de vacaciones bastaría con pagarlos íntegramente en el mes que hace uso de feriado, sin embargo si existiesen ausencias del trabajador se deberá practicar el descuento respectivo.

Como el trabajador tiene remuneración mixta, debemos calcular el promedio de los últimos tres meses de la remuneración variable más semana corrida, valor que se determina de la siguiente forma:

**Promedio remuneración variable:**  $(365.800 + 452.600 + 336.000) / 3 = 384.800$

El valor día por remuneración variable sería entonces

**Valor día** =  $(384.800) / 30 = 12.827$

Si el trabajador tuviese en el mes de febrero una comisión de \$80.000, la determinación de la remuneración sería de la siguiente forma:

LIQUIDACIÓN FEBRERO 2018	
<b>HABERES IMPONIBLES</b>	
SUELDO BASE	250.000
BONO DE RESPONSABILIDAD	50.000
COMISIÓN	80.000
SEMANA CORRIDA $(80.000 / 7) \times 2$	22.857
REMUNERACIÓN VARIABLE VACACIONES $(12.827 \times 19)$	243.713
GRATIFICACIÓN	109.250
<b>TOTAL IMPONIBLE DEL MES</b>	<b>755.820</b>

## LA UTILIZACIÓN DE LAS VACACIONES Y PERMISOS EN JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE DESCANSOS

En materia de feriado o vacaciones del personal afecto a sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, debemos señalar que en nuestra legislación no existe un tratamiento especial para ello, aplicándose las reglas generales contenidas en los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo que revisamos anteriormente, debiendo tanto el trabajador como el empleador dar cumplimiento a las formalidades que el legislador ha establecido para la utilización de este derecho por parte de los trabajadores. El feriado al momento de ser utilizado por el trabajador debe ser contado en días hábiles de lunes a viernes, aun cuando estemos en presencia de una jornada excepcional, este cómputo considera en días hábiles tanto los días laborales del trabajador como los días de descanso del ciclo excepcional, es decir no resulta procedente exigir que el feriado se cuente únicamente en días hábiles laborales del trabajador.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 6752/0390, de 10.12.1993    Ordinario N° 849/041, de 07.02.1994**

### FECHA DE INICIO DEL FERIADO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

La fecha de inicio del feriado, debe ser siempre en día hábil de lunes a viernes y coincidir con el primer día laboral del ciclo de trabajo, no resulta procedente que el ciclo de jornada autorizado por la Dirección del Trabajo se vea alterado vía el otorgamiento de las vacaciones del trabajador, como ocurrirá si se le otorgara las vacaciones a un trabajador a mitad de los días de trabajo que contempla el ciclo autorizado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1420/0113, de 10.04.2000    Ordinario N° 0350/0022, de 22.01.2004**

### REGRESO DEL FERIADO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

Al momento de concluir el feriado del trabajador, se debe analizar el ciclo de jornada excepcional a la cual está afecto el trabajador, si el grupo de trabajo está prestando servicios, el trabajador debe reintegrarse a sus labores, por el contrario, si de acuerdo al ciclo de producción el grupo de trabajo del trabajador esta con descanso, este último tendrá derecho a utilizar los días de descanso respectivos.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 0260/010, de 19.01.2000**

**Ordinario N° 1420/113, de 10.04.2000**

**Ordinario N° 3791/287, 07.09.2000**

**Ordinario N° 1730, de 21.04.2017**

### FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

En jornadas excepcionales es perfectamente posible fraccionar el feriado, cuidando eso sí de cumplir con los criterios establecidos en los dictámenes la Dirección del Trabajo.

Es importante destacar que, de acuerdo a lo establecido, en el artículo 70 del Código del Trabajo el fraccionamiento del feriado es de mutuo acuerdo entre las partes, por lo que ni el empleador ni el trabajador puede obligar a la otra parte a acceder al fraccionamiento del feriado.

El alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013**

**Ordinario N° 5884/250, de 25.10.1996**