



Chile
Capacita

MÓDULO 5

JURISPRUDENCIA

CONTENIDO

UNIDAD 1	5
PERMISO A LOS TRABAJADORES.....	5
PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES.....	5
REQUISITOS PARA IMPETRAR LOS DÍAS DE PERMISO	5
PERMISO POR MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL	5
Número de días.....	¡Error! Marcador no definido.
Forma de utilizarlos.....	¡Error! Marcador no definido.
Fuero laboral por estas circunstancias.....	6
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.....	¡Error! Marcador no definido.
Forma de utilizarlos	8
PERMISO MUERTE DEL HERMANO, PADRE O LA MADRE DEL TRABAJADOR	¡Error! Marcador no definido.
Número de días.....	¡Error! Marcador no definido.
Forma de Utilizarlos	¡Error! Marcador no definido.
IMPUTACIÓN DE LOS DÍAS DE PERMISO DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A BENEFICIOS CONTRACTUALES	10
FORMALIDADES EN EL OTORGAMIENTO DE ESTOS PERMISOS	¡Error! Marcador no definido.
SANCIONES APARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORGA ESTOS PERMISOS	¡Error! Marcador no definido.
FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS	10
PERMISO REALIZACIÓN EXÁMENES MÉDICOS DEL ARTÍCULO 66 BIS	11
PERMISO PARA VACUNACIÓN	
PERMISOS VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS	13
PERMISOS PARA PADRES DE HIJOS MENORES DE EDAD CON TEA	
PERMISO ESPECIAL LEY 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	23
LOS PERMISOS DE MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES	23
UNIDAD 2	24
FERIADO LEGAL (VACACIONES).....	24

CARACTERÍSTICAS DEL FERIADO.....	¡Error! Marcador no definido.
NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO	24
REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO	25
OTORGAMIENTO DEL FERIADO ANTES DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA UN AÑO DE SERVICIO.....	26
Término de la relación laboral de trabajadores a los que se les otorgó el feriado en forma anticipada:	28
CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO.....	28
CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	29
EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN AL TRABAJO DEL DEPENDIENTE DESPUÉS DE CONCLUIDO SU FERIADO	31
SUSPENSIÓN DEL FERIADO.....	32
FORMALIDADES PARA SOLICITAR EL FERIADO	¡Error! Marcador no definido.
OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO.....	33
FACULTADES DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA FECHA DE UTILIZACIÓN DEL FERIADO Y DE RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE VACACIONES.....	34
LA ACUMULACIÓN DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES Y EL FRACCIONAMIENTO DE LAS VACACIONES.....	34
UTILIZACIÓN DEL FERIADO EN DÍAS INHÁBILES CUANDO SE HA ACORDADO SU FRACCIONAMIENTO.....	39
UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO.....	43
EL DERECHO A FERIADO TRABAJADORES CON CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA	
EL FERIADO PROGRESIVO.....	45
OTORGAMIENTO DEL FERIADO PROGRESIVO	53
COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FERIADO PROGRESIVO	53
DERECHO A FERIADO PROGRESIVO TRABAJADORES EXTRANJEROS	53
EL FERIADO COLECTIVO.....	56
EFFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO	58
EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN EL AVISO PREVIO DADO POR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE NECESIDADES DE LA EMPRESA	58
FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA SEGÚN LA ESTRUCTURA REMUNERACIONAL DEL TRABAJADOR.....	58
TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN FIJA	58
TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES.....	59

TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE).....	60
SITUACIÓN ESPECIAL DE TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE) EN QUE PERCIBEN REMUNERACIONES VARIABLES PAGADAS CON DESFASE	65
INCLUSIÓN DE LA SEMANA CORRIDA EN EL CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE EL FERIADO	70
PAGO DE LOS DÍAS HÁBILES E INHÁBILES COMPRENDIDOS DENTRO DEL PERÍODO QUE EL TRABAJADOR HACE USO DEL FERIADO.....	71
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.....	72
REMUNERACIONES Y OTROS HABERES QUE NO SE CONSIDERAN PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA.....	73
REAJUSTE DE REMUNERACIONES QUE SE PRODUZCAN DURANTE EL USO DEL FERIADO POR PARTE DEL TRABAJADOR	76
COMPENSACIÓN DEL FERIADO EN DINERO.....	76
EJEMPLOS DE CÁLCULO REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS Y EL FERIADO DE LOS TRABAJADORES.....	78
PERMISOS DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	78
PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO.....	¡Error! Marcador no definido.
PERMISOS POR ENFERMEDAD DE HIJO MENOR DE UN AÑO.....	¡Error! Marcador no definido.
PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y POR HIJOS CON DISCAPACIDAD	79
PERMISO DE ALIMENTACIÓN HIJOS MENORES DE 2 AÑOS.....	¡Error! Marcador no definido.
FERIADO LEGAL (VACACIONES).....	80
LA UTILIZACIÓN DE LAS VACACIONES Y PERMISOS EN JORNADAS EXCEPCIONALES DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE DESCANSOS	80

UNIDAD 1

PERMISO A LOS TRABAJADORES

PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES

REQUISITOS PARA IMPETRAR LOS DÍAS DE PERMISO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:

De la disposición legal antes transcrita se desprende en primer término que el legislador ha establecido en favor de todos los trabajadores (as), el derecho a gozar de siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo o de su cónyuge, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

Se colige, asimismo, que dicho permiso será de tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en período de gestación o del padre o madre del trabajador (a).

Como es dable apreciar, dándose los supuestos previstos en la norma, la sola calidad de dependiente da derecho al trabajador a acceder al beneficio de que se trata, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto.

PERMISO POR MUERTE DE HIJO, CÓNYUGE O CONVIVIENTE CIVIL

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:

De este modo, y considerando que los señalados permisos son derechos que deben hacerse efectivos en un período determinado, esto es, dentro de un plazo, para determinar la forma de cómputo de los mismos es necesario recurrir a las disposiciones contenidas en el artículo 50 del Código Civil, que sobre la materia, establece:

“En los plazos que se señalaren en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados.”

En relación con la norma legal precitada, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en dictamen N° 478/26, de 23.11.98, aplicando las reglas de interpretación legal contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, ha precisado que la expresión días útiles que en ella se utiliza tiene el mismo significado que días hábiles, de suerte tal que en un plazo de esta naturaleza no deben considerarse aquellos que tienen el carácter de feriado conforme a la ley.

En mérito de todo lo expuesto podemos afirmar entonces, que el cómputo de los siete días corridos de permiso a que tiene derecho el trabajador (a) cuando fallece un hijo o su cónyuge, deberá comprender también los días feriado que incidan en el período de permiso

En cuanto a la forma y oportunidad en que deben hacerse efectivos los permisos que nos ocupan, debe señalarse que acorde a lo dispuesto por el artículo 66 del Código del Trabajo, el primero de ellos, esto es, aquél a que tiene derecho el trabajador o trabajadora a causa de la muerte de un hijo o de su cónyuge debe

utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones a partir del día de ocurrido el fallecimiento y el segundo, a partir de la fecha en que se haya producido la muerte del padre o madre del trabajador (a) o desde el momento en que se acredite la defunción fetal a través del correspondiente certificado de defunción, excluyendo los días feriados que incidan en el período.

Ordinario N° 0019, de fecha 04.01.2016.

De la lectura de la citada disposición legal, se infiere, en lo pertinente, que el legislador ha establecido, en favor de todos los trabajadores(as), el derecho a gozar de siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo, cónyuge o conviviente civil, beneficio que podrán impetrar y hacer efectivo, sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios, a partir del día del respectivo fallecimiento.

De lo expuesto, se deduce que el legislador ha extendido el derecho a permiso por muerte de un hijo o cónyuge a la figura del conviviente civil, ajustándose de este modo, por expreso mandato legal, la aludida disposición a la figura legal prevista en la señalada ley N° 20.830.

En este contexto, y a fin de precisar para dicho efecto que se entiende por conviviente civil, cabe señalar que conforme a lo previsto en el artículo primero de la aludida ley N° 20.830, adquieren dicha calidad aquellos contrayentes que celebran un acuerdo de unión civil, con el propósito de regular los efectos jurídicos derivados de su vida afectiva en común, de manera estable y permanente, y cuya celebración les confiere el estado civil de convivientes.

Precisado lo anterior, del antes transcrito artículo 66 del Código del Trabajo, se advierte, además, que cada trabajador comprendido en una de las situaciones previstas en el inciso primero de la disposición legal, vale decir, aquellos que sufrieren la pérdida de un hijo, cónyuge o de su conviviente civil, tendrán derecho a gozar de fuero laboral por un período de un mes, a contar del respectivo fallecimiento, no obstante, si el trabajador se encuentra sujeto a un contrato a plazo fijo o por obra, o servicio determinado, de duración no inferior a un mes, el fuero sólo lo amparará durante la vigencia del contrato, sin que sea necesario solicitar el desafuero al término de la vigencia.

Luego, como es dable apreciar, dándose los supuestos previstos en la norma, la sola calidad de dependiente da derecho al trabajador a acceder al beneficio de que se trata, sin que sea necesario el cumplimiento de requisitos de antigüedad u otras exigencias para tal efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que a contar del 22.10.2015, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.830 -según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la referida ley-, todo trabajador tendrá derecho a gozar de 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, en caso de muerte de un hijo, cónyuge o de su conviviente civil, beneficio que podrán impetrar sea cual fuere el tiempo de prestación de servicios.

FUERO LABORAL POR ESTAS CIRCUNSTANCIAS

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:

Respecto al fuero laboral que establece la señalada normativa, cabe señalar que éste sólo corresponde a los trabajadores comprendidos en el inciso 1°, vale decir, aquellos que sufrieren la pérdida de un hijo o de su cónyuge, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez

competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s 4 ó 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 del mencionado Código.

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

Suspensión de las vacaciones en caso de muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012:

La explicación del carácter adicional al feriado de dicho permiso se encuentra en que, durante la tramitación parlamentaria del proyecto de ley que derivó en la Ley N° 20.137 (D.O. 16.12.2006) que aumentó el número de días del beneficio en comento, puestos a determinar cuál de las dos partes de la relación laboral debía asumir el costo de soportar el permiso en cuestión, la opción de los legisladores determinó que fuera el empleador quien lo asumiera. Así, el H. Diputado Sr. Melero, en la Discusión en Sala, durante el Primer Trámite Constitucional, señaló:

“(...) Si bien la muerte de un hijo constituye un drama para la familia, cuya ocurrencia, afortunadamente, no es demasiado alta, no soy partidario de incorporar ingredientes que, además, afecten las vacaciones del trabajador. A mi juicio, es un problema de impacto menor en las relaciones laborales y en los costos y, por lo tanto, se puede dejar en los términos planteados en el proyecto”.

Por otra parte, la finalidad del feriado anual resulta del todo distante de la finalidad del permiso por muerte de un hijo. Así, se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva (dictamen Dirección del Trabajo N° 6.256/279, de 09.10.1995). En cambio el permiso por muerte de un hijo, cual es ayudar a sobrellevar el dolor de la pérdida del ser querido, durante los primeros días del deceso (así, H. Diputado Sr. Melero, en la Discusión en Sala, durante el Primer Trámite Constitucional), así como resolver los trámites derivados del fallecimiento (así, H. Diputado Sr. Bertolino, en la Discusión en Sala, durante el Primer Trámite Constitucional).

De esta manera, tanto por la intención del legislador, en cuanto a no hacer recaer en el trabajador el costo del permiso por muerte de un hijo, así como por la finalidad del mismo, del todo ajena a aquella del feriado anual, resulta coherente con la doctrina institucional para casos análogos (así, dictamen N° 6.256/279, de 09.10.1995 según el cual “resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle durante éste una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica”), sostener que en el caso de un trabajador que se encuentra haciendo uso de su feriado anual sobreviene la muerte de un hijo suyo, dicho feriado deberá entenderse suspendido, mientras transcurre el tiempo pertinente al permiso por muerte que concede la ley, continuando el feriado anual una vez transcurrido el referido permiso.

Ordinario N° 5655, de 05.12.2019

De las normas antes transcritas, se desprende, en lo pertinente a su consulta, que en caso de fallecimiento de las personas señaladas taxativamente en la ley, corresponden al trabajador ciertos días de permiso

pagado.

Se colige igualmente que el permiso por fallecimiento sólo puede ser impetrado en los períodos que expresamente fija la ley, esto es, desde el día del respectivo fallecimiento o desde el respectivo certificado de defunción fetal, según corresponda, de suerte tal que no se puede hacer uso de este beneficio especial en una fecha distinta de la señalada en la ley.

De esta manera, la normativa en estudio no permite suspender la licencia médica ni el permiso por fallecimiento por el que se consulta.

Por otra parte, es importante consignar que aunque la licencia médica persiga como fin la recuperación de la salud y el referido permiso por fallecimiento la realización de aquellos trámites necesarios e impostergables que acarrea la muerte de una persona, ambos persiguen justificar, también, la falta de prestación de servicios del trabajador durante un determinado período de tiempo.

Por consiguiente, atendido lo antes señalado si el fallecimiento del familiar del trabajador se produce durante el período en que él está haciendo uso de una licencia médica la finalidad de justificar la falta de prestación de servicios perseguida con el permiso por fallecimiento se confundiría, a este respecto, con la finalidad perseguida por la licencia médica.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que, en el evento que el descanso por licencia médica termine antes del lapso que otorga el referido artículo 66, corresponderán al trabajador los días de permiso por fallecimiento que no estén cubiertos por la respectiva licencia médica.

Por consiguiente, en mérito de las consideraciones expuestas y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que en el evento que un trabajador deba hacer uso del permiso por fallecimiento durante el goce de una licencia médica no resulta procedente la suspensión de esta última.

PERMISO MUERTE DE HIJO EN GESTACIÓN

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

La norma legal en estudio señala que el plazo de cinco días de permiso es de días hábiles, razón por la cual, para su cómputo se excluyen los domingo y festivos a que haya lugar dentro del período elegido por el trabajador. Cabe agregar además, que atendido que la norma en estudio dispone que los días de permiso por matrimonio son adicionales a los días de feriado legal, para efectos de su cálculo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 69 del Código del Trabajo, en cuya virtud el día sábado se considera siempre inhábil.

FORMA DE UTILIZARLOS

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007:

Por el contrario, por expreso mandato del legislador, el cómputo de los tres días de permiso a que se tiene derecho cuando muere un hijo en gestación o el padre o madre del trabajador (a), debe comprender sólo días hábiles comprendidos en dicho lapso, correspondiendo, por tanto, excluir para dicho efecto todos aquellos que revistan el carácter de feriados o festivos de acuerdo a la ley.

En cuanto a la forma y oportunidad en que deben hacerse efectivos los permisos que nos ocupan, debe señalarse que acorde a lo dispuesto por el artículo 66 del Código del Trabajo, el primero de ellos, esto es, aquél a que tiene derecho el trabajador o trabajadora a causa de la muerte de un hijo o de su cónyuge debe utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones a partir del día de ocurrido el fallecimiento y el segundo, a partir de la fecha en que se haya producido la muerte del padre o madre del trabajador (a) o desde el momento en que se acredite la defunción fetal a través del correspondiente certificado de defunción, excluyendo los días feriados que incidan en el período.

Así, y a vía de ejemplo, si la acreditación de la muerte del hijo en gestación o la muerte del padre o madre del beneficiario, se produce un día jueves, el permiso correspondiente deberá terminar el día lunes siguiente, toda vez que, como ya se señalara precedentemente, no deben considerarse para el cómputo del beneficio los días festivos o feriados que inciden en el período, carácter que al tenor de lo prevenido en la ley precitada, reviste el día domingo.

Ordinario N° 5125, de 28.10.2019

De la norma antes transcrita, se desprende, en lo pertinente a su consulta que, en caso de fallecimiento del padre o madre, corresponden al trabajador tres días hábiles de permiso pagado.

Ahora bien, esta Dirección mediante dictamen N° 886/19, de 08.03.07, señaló, en lo pertinente, que el legislador estableció reglas diferentes para el goce de los permisos consagrados en los incisos 1° y 2° del artículo 66, estableciendo expresamente que en el caso de muerte de un hijo o del cónyuge del trabajador(a) el permiso será de días corridos, en tanto que el previsto en el inciso 2°, esto es, el que procede por muerte de hijo en gestación o del padre o madre del trabajador(a) será de días hábiles.

Agrega dicho pronunciamiento que, por expreso mandato del legislador, el cómputo de estos tres días de permiso en caso de muerte de un hijo en gestación o del padre o madre del trabajador(a), debe comprender sólo días hábiles, correspondiendo, por tanto, excluir para dicho efecto todos aquellos que revistan el carácter de feriados o festivos de acuerdo con la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, si bien el artículo 66 dispone que el permiso será de días hábiles, ello no puede privar a un trabajador del derecho que tiene de hacer efectivo su permiso en días inhábiles, cuando la distribución de su jornada comprende la prestación de servicios en dichos días.

Precisado lo anterior, cabe determinar cómo se debe otorgar el permiso del inciso 2° del artículo 66 tratándose de un trabajador que presta servicios sólo los días domingo y cuya madre falleció el domingo 27 de enero de 2019.

Para resolver hay que distinguir si el fallecimiento ocurre durante la jornada de trabajo o una vez terminada ésta.

De tal forma, cuando el fallecimiento ocurre durante la jornada de trabajo del dependiente, el permiso debe otorgarse a contar del mismo día del fallecimiento.

Por su parte, si el fallecimiento tuvo lugar una vez terminada la jornada de trabajo, el cómputo del permiso deberá comenzar a partir del día siguiente, pues, en caso contrario se privaría al trabajador de un día de permiso.

Aplicando lo expuesto precedentemente a la situación que se analiza, no cabe sino concluir que el trabajador cuya madre falleció el domingo 27 de enero de 2019 tiene derecho a ejercer permiso de que se trata a contar del mismo día 27 -si el fallecimiento ocurrió durante su jornada de trabajo- y en los dos días inmediatamente siguientes, vale decir, lunes 28 y martes 29 de enero de 2019.

La conclusión anotada se obtiene a partir de la historia fidedigna de la ley N° 20.137, de la que se desprende que la intención del legislador al estatuir el permiso en estudio fue facilitar al trabajador la realización de los trámites necesarios e impostergables propios que acarrea el fallecimiento de una persona, como sería la obtención del certificado de defunción, inscripción en el registro civil, contratación de servicios funerarios y sepultación, oficios religiosos cuando fuere procedente, entre otros, los que indudablemente se deben efectuar inmediatamente de ocurrido el fallecimiento, ya sea que se trate de días hábiles o inhábiles para el trabajador.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 752/039, de 31.01.1994:

Ahora bien, si los instrumentos colectivos respectivos establecen permisos de igual naturaleza a los previstos en el artículo 65-A, estos beneficios en cuanto a su número de días, remuneración u otras modalidades especiales, se rigen por las normas que se hayan convenido, sin perjuicio de que lo pactado no puede ser inferior al nivel establecido en la ley, por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos por el legislador de acuerdo a la norma del artículo 5° del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que los permisos que establece el artículo 65-A, pueden imputarse a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.

Ordinario N° 1638/032, de 02.05.2007:

"1) Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile afectados al contrato colectivo de 21.08.06, tienen derecho a impetrar los permisos por muerte de un hijo, del cónyuge o del padre o madre del trabajador (a) en la forma establecida en el artículo 66 del Código del Trabajo, por ser éstos de nivel superior a aquellos que por la misma causa se estipulan en la cláusula N° 35 del mencionado instrumento, sin que resulte jurídicamente viable adicionar éstos a aquellos.

2) El resto de los permisos contemplados en la citada estipulación, vale decir, por muerte de los suegros o hermanos del trabajador (a), deben continuar otorgándose en la forma pactada en la norma convencional precitada."

FORMA DE CALCULAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA DURANTE LOS PERMISOS

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0597/09 de 03.02.2006:

"El uso de tal derecho no puede implicar para el trabajador, en caso alguno, la pérdida de beneficios o la disminución de sus remuneraciones, por cuanto, la circunstancia de que el legislador haya establecido expresamente que se trata de un permiso pagado importa que aquél deberá percibir durante los días que éste comprende, los mismos estipendios que si estuviera laborando".

Ordinario N° 1232/059, de 17.02.1995:

Habida consideración de que los trabajadores de la especie son dependientes afectos a una remuneración variable, en opinión de este Servicio, la remuneración debe calcularse en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, aplicándose un sistema de cálculo similar al que el legislador ha adoptado en los artículos 71, inciso 2°, y 45 inciso 1°, del Código del Trabajo, disposiciones que, tratándose también de trabajadores con remuneración variable, consideran el promedio de lo ganado en los últimos tres meses, interpretación que se alcanza al aplicar al problema planteado los criterios de lógica y equidad que contempla la ley.

En efecto, el inciso 1° del artículo 22 del Código Civil, previene:

El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

De la disposición legal anotada se infiere que las normas legales no pueden interpretarse en forma aislada sino que deben serlo tomando en consideración el resto de los preceptos que conforman el sistema legal en que se encuentran incluidas.

La regla de interpretación mencionada corrobora lo expresado precedentemente en cuanto a la procedencia de recurrir al promedio de lo percibido en los últimos tres meses para calcular la remuneración en consulta, dado que el legislador lo ha utilizado en otras situaciones fácticas similares, tratándose de trabajadores con remuneración variable.

El artículo 24 del mismo Código Civil, a su vez, prescribe:

"En los casos a que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural".

Conforme al precepto anotado, el Código Civil señala, como última regla de interpretación, la equidad natural, esto es, según los tratadistas, el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana", regla ésta que, en la especie y utilizada en concordancia con el espíritu general de la legislación, autoriza al intérprete para sostener jurídicamente que la remuneración de los trabajadores a trato de S A., debe calcularse durante el tiempo que no han laborado por causas no imputables a ellos, en conformidad al promedio de lo percibido en los últimos tres meses.

PERMISO REALIZACIÓN EXÁMENES MÉDICOS DEL ARTÍCULO 66 BIS

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4654/073, de 25.11.2014.

Contenido.

La nueva disposición establece, un permiso pagado, de medio día, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo estén pactados por un plazo superior a treinta días y en caso de que el contrato sea por obra o faena determinada, o por un plazo fijo, el beneficio podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado dicho instrumento.

La finalidad de dicho permiso, es que las trabajadoras y los trabajadores beneficiarios, se practiquen

exámenes preventivos de mamografía y próstata respectivamente, pudiendo incluirse otras prestaciones médicas preventivas como papanicolau, entre otras, en Instituciones de Salud Públicas o Privadas, según corresponda.

El referido período de medio día, debe ampliarse al necesario para los traslados hacia la institución médica y de regreso, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario.

Asimismo, el tiempo del permiso no puede ser compensado en dinero, durante la vigencia de la relación laboral ni a su término y se entiende trabajado para todos los efectos legales.

Beneficiarios

Son beneficiarios del permiso en estudio, las trabajadoras y trabajadores que copulativamente cumplan con los requisitos de ser mayores de cuarenta y de cincuenta años de edad, respectivamente, y que se encuentren sujetos a contrato de trabajo indefinido, plazo fijo o por obra o faena, cuya vigencia se extienda por más de treinta días.

Oportunidad para hacer uso del beneficio.

El trabajador y la trabajadora podrán gozar del permiso referido a su elección, una vez cumplido el requisito etario para su ejercicio, dentro de cada año calendario, durante los cuales se extienda su relación laboral.

Formalidades.

El legislador establece que para ejercer el permiso que nos ocupa, el trabajador y la trabajadora deberán comunicar a su empleador que harán uso del mismo con una semana de antelación. Asimismo, establece que con posterioridad a hacer uso del permiso, éstos deberán presentar los comprobantes suficientes que acrediten que se practicaron los exámenes en la fecha señalada.

Cabe señalar, que aun cuando la citada norma legal no establece formalidades ni exigencias especiales respecto de la comunicación, este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho aviso debe materializarse por escrito.

La conclusión anterior se fundamenta en el principio de certeza y seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones laborales, el cual busca garantizar que trabajador y empleador conozcan con exactitud sus derechos y obligaciones recíprocas. En efecto, la materialización por escrito de dicha comunicación, permitirá a las partes conocer con claridad la oportunidad en que el trabajador hará uso del beneficio y evitar con ello eventuales discrepancias al respecto. Asimismo, la escrituración de dicho documento facilitará la labor fiscalizadora de este Servicio al conocer de denuncias que se efectúen sobre la materia.

Asimismo, respecto de la semana de anticipación con que el dependiente debe efectuar la comunicación en referencia, cabe señalar que este Servicio, mediante Dictamen N° 2296/23 de 24.06.2014, precisó que “Semana, para los efectos en consulta, es aquella que dura un período de tiempo de 7 días, sin que sea necesario, que se extienda, de lunes a domingo”.

De consiguiente, el plazo de una semana dentro del cual la trabajadora o trabajador deben comunicar a su empleador que harán uso del permiso en comento, debe entenderse de siete días.

Imputación del beneficio a permisos convencionales.

Del precepto legal transcrito, se infiere que en aquellas empresas que previamente han pactado un permiso con la finalidad de practicarse exámenes preventivos de mamografía y próstata u otros tales como

papanicolau, etc., con sus trabajadores a través de instrumentos colectivos, se imputará a dichas convenciones, el tiempo a que da derecho el nuevo beneficio.

PERMISO PARA VACUNACIÓN

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 1706/022, de 24.06.2021:

1. El derecho que se otorga a todo trabajador o trabajadora en virtud del nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, sólo se puede ejercer en casos de programas o campañas públicas de inmunización.

2. En todos aquellos casos en que la inmunización suponga la inoculación de más de una dosis de la vacuna respectiva, el trabajador tendrá derecho a medio día de permiso laboral por cada una de ellas.

3. El permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, debe ser considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos legales. En consecuencia, el empleador deberá pagar la remuneración respectiva. Además, no admite compensación económica alguna, ni durante la relación laboral ni al término de la misma. El permiso debe ser ampliado con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde el lugar donde se realice la administración de dosis de vacuna, tomando en consideración las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad del equipamiento médico necesario. Esta extensión también debe considerarse como tiempo trabajado par todos los efectos legales, y, en consecuencia, da derecho a pago de remuneración.

4. Para efectos de solicitar el permiso laboral a que se refiere el artículo 66 ter del Código del Trabajo, se requiere por parte del trabajador que dé aviso al empleador con al menos dos días de anticipación a aquel en que hará uso del derecho. Este aviso deberá constar por escrito. Dado que el permiso laboral al que se refiere la norma objeto de este pronunciamiento tiene un objetivo específico, y no se trata de un derecho que el trabajador o trabajadora puede ejercer para los fines que estime pertinentes, éste último debe justificar ante el empleador el hecho de haber procedido a la inmunización a través del certificado o documento que se otorgue por la autoridad sanitaria respectiva.

5. El derecho a permiso laboral al que se refiere el nuevo artículo 66 ter del Código del trabajo, se aplica de la misma forma, tanto a los trabajadores o trabajadoras que tengan pactada jornada ordinaria de trabajo, como a aquellos que hayan pactado jornada parcial.

PERMISOS VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2880/051, de fecha 31.05.2016.

1.- Trabajadores a quienes se aplica el artículo 66 ter del Código del Trabajo:

Al respecto, cabe atender a lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 20.564 de 03.02.2012, Ley Marco de los Bomberos de Chile, que señalan:

"Artículo 1°.- Los Cuerpos de Bomberos y la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile constituyen el Sistema Nacional de Bomberos; servicios de utilidad pública, que se rigen por las disposiciones de esta ley, de su reglamento, la de sus estatutos y de leyes especiales, y, en lo no previsto en ellas, por las normas sobre personas jurídicas a que se refiere el Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil.

Artículo 2º.- Los Cuerpos de Bomberos integrantes del Sistema Nacional de Bomberos, tendrán por objeto atender, gratuita y voluntariamente, las emergencias causadas por la naturaleza o el ser humano, tales como, incendios, accidentes de tránsito u otras, sin perjuicio de la competencia específica que tengan otros organismos públicos y/o privados".

En virtud de lo anterior, resulta posible puntualizar, que revisten el carácter de Voluntarios del Cuerpo de Bomberos, aquellas personas naturales que integran alguno de los Cuerpos de Bomberos del país, los que encontrándose en condición de activos u honorarios, cumplen voluntaria y gratuitamente, el deber de actuar en siniestros, salvatajes, y demás atenciones de emergencia inherentes a los objetivos de la institución y la naturaleza de servicio público que reviste aquella.

Ahora bien, cabe considerar que el artículo 11 de la Ley N° 20.564, ordena:

"Habrá un Registro Nacional de Bomberos Voluntarios que estará a cargo de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile y en el cual los Cuerpos de Bomberos deberán inscribir a la totalidad de sus integrantes y mantener actualizada mensualmente la información. La inscripción en este registro será obligatoria y requisito necesario para acceder a los beneficios que esta y otras leyes contemplen a favor de bomberos".

De la norma transcrita se advierte que, los voluntarios de bomberos están obligados a inscribirse en un registro nacional -que la institución debe mantener actualizado-, acción que constituye a la vez, un requisito para acceder a los beneficios contemplados por esa u otras leyes.

A modo de ejemplo, el DL N° 1757 de 1977, establece el otorgamiento de prestaciones médicas y pecuniarias, en beneficio de aquellos bomberos accidentados en actos de servicio, para cuyo acceso es requisito estar inscrito en el referido registro 2.

Sin embargo, sobre la base que el artículo 66 ter del Código del Trabajo, contempla en su inciso tercero una especial forma de acreditación de las circunstancias por parte de la Comandancia respectiva, se concluye que para los efectos de esta norma, la inscripción no constituye un requisito de procedencia, considerando además que, por la misma, no se otorgan "beneficios" patrimoniales, sino que se regula el cumplimiento de las prestaciones del contrato de trabajo, o en su caso, del estatuto particular aplicable.

En consecuencia, los efectos de la Ley N° 20.907, se aplican respecto de los trabajadores que cumplen los siguientes requisitos.

1.- Ser trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, o funcionario de alguna institución cuyo estatuto de personal se encuentre regulado por lo dispuesto en las leyes N° 18.834 ó 18.883, y

2.- Ser voluntario del cuerpo de bomberos, que participa en actos de servicio, en emergencias que se verifican durante el período de tiempo que comprende su jornada laboral. La acreditación de esta circunstancia, puede ser solicitada por el empleador a la respectiva Comandancia del Cuerpo de Bomberos.

2.- Efectos de la Ley N° 20.907 de 14.04.2016.

Según se ha observado, la ley en análisis garantiza que los trabajadores y funcionarios que ejercen su voluntariado como bomberos, no vean mermados sus derechos laborales al colaborar en una emergencia.

Teniendo en vista el objetivo precedentemente anotado, la ley confiere a dicho grupo de dependientes, los siguientes derechos:

a.- Facultad para acudir a los llamados de emergencia que ocurran durante su jornada laboral.

b.- Que el tiempo destinado a servir en una emergencia, en su calidad de bombero, sea considerado como

trabajado para todos los efectos legales.

c.- Que la salida del lugar del trabajo, en un horario distinto al fijado como límite de su jornada diaria, no pueda ser considerado por su empleador, como intempestiva o injustificada para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumaria o sumario administrativo, en su caso.

En síntesis, si bien la salida intempestiva del lugar del trabajo, podría constituir una forma de incumplimiento al contrato de trabajo por parte del dependiente, el nuevo artículo 66 ter del Código del Trabajo, viene en configurar una circunstancia justificante de dicha conducta, y que por tanto, no puede ser objeto de sanción jurídica.

Ordinario N° 0548/011, de 31.01.2017:

En lo referido al segundo punto a informar, esto es, la situación laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos que concurren a atender una emergencia, este Servicio mediante dictamen N° 2880/51 de 31.05.2016, informó el sentido y alcance de la Ley N° 20.907, que incorporó el artículo 66 ter al Código del Trabajo.

De la cita legal preinserta se infiere que, la norma en análisis, ha pretendido garantizar que aquellos trabajadores que tienen la condición de voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Chile, puedan concurrir a las emergencias propias de su voluntariado, sin poner en riesgo su fuente laboral, ni sus remuneraciones.

En virtud de los objetivos formulados, la nueva normativa, por una parte, incide respecto a la jornada laboral, al estimar que el tiempo que el dependiente ha destinado a colaborar en una emergencia, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.

A la vez, consagra que la salida del dependiente del lugar del trabajo, para cumplir su rol de bombero en una emergencia, no se considera como intempestiva o injustificada, ya sea para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumaria o sumario administrativo, tratándose de dependientes regidos por el estatuto administrativo contenido en las leyes N° 18.834 ó 18.883.

Con relación a quienes favorece esta norma, cabe atender a lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 20.564 de 03.02.2012, Ley Marco de los Bomberos de Chile, que señalan:

"Artículo 1°.- Los Cuerpos de Bomberos y la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile constituyen el Sistema Nacional de Bomberos; servicios de utilidad pública, que se rigen por las disposiciones de esta ley, de su reglamento, la de sus estatutos y de leyes especiales, y, en lo no previsto en ellas, por las normas sobre personas jurídicas a que se refiere el Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil.

Artículo 2°.- Los Cuerpos de Bomberos integrantes del Sistema Nacional de Bomberos, tendrán por objeto atender, gratuita y voluntariamente, las emergencias causadas por la naturaleza o el ser humano, tales como, incendios, accidentes de tránsito u otras, sin perjuicio de la competencia específica que tengan otros organismos públicos y/o privados".

En virtud de lo anterior, resulta posible puntualizar, que revisten el carácter de Voluntarios del Cuerpo de Bomberos, aquellas personas naturales que integran alguno de los Cuerpos de Bomberos del país, los que encontrándose en condición de activos u honorarios, cumplen voluntaria y gratuitamente, el deber de actuar en siniestros, salvatajes, y demás atenciones de emergencia inherentes a los objetivos de la institución y la naturaleza de servicio público que reviste aquella.

Ahora bien, cabe considerar que el artículo 11 de la Ley N° 20.564, ordena:

"Habrá un Registro Nacional de Bomberos Voluntarios que estará a cargo de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile y en el cual los Cuerpos de Bomberos deberán inscribir a la totalidad de sus integrantes y mantener actualizada mensualmente la información. La inscripción en este registro será obligatoria y requisito necesario para acceder a los beneficios que esta y otras leyes contemplen a favor de bomberos".

De la norma transcrita se advierte que, los voluntarios de bomberos están obligados a inscribirse en un registro nacional --que la institución debe mantener actualizado-, acción que constituye a la vez, un requisito para acceder a los beneficios contemplados por esa u otras leyes.

Así entonces, se advierte la intención del legislador, en orden que los trabajadores y funcionarios que ejercen su voluntariado como bomberos, no vean mermados sus derechos laborales al colaborar en una emergencia.

Teniendo en vista el objetivo precedentemente anotado, la ley confiere a dicho grupo de dependientes, los siguientes derechos:

a.- Facultad para acudir a los llamados de emergencia que ocurran durante su jornada laboral.

b.- Que el tiempo destinado a servir en una emergencia, en su calidad de bombero, sea considerado como trabajado para todos los efectos legales.

c.- Que la salida del lugar del trabajo, en un horario distinto al fijado como límite de su jornada diaria, no pueda ser considerado por su empleador, como intempestiva o injustificada para los efectos de la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo, o bien, como fundamento de una investigación sumaria o sumario administrativo, en su caso.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmplame informar que con motivo de los incendios forestales que han afectado a extensas zonas del país, cabe tener presente que:

2) Que la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia.

Ordinario N° 2203, de 09.05.2018:

Respecto a la pregunta N° 1, Si la condición de voluntario del cuerpo de bomberos debe estar escrita en el contrato de trabajo. El legislador no fijó la obligatoriedad de que el carácter de voluntario del cuerpo de bomberos quedara escriturado en el contrato de trabajo, sin embargo, el empleador se encuentra facultado para verificar tal circunstancia mediante un certificado emitido por el cuerpo de bomberos.

En cuanto a la pregunta N° 2, si el empleador estaría facultado para negarle al trabajador –voluntario del cuerpo de bomberos– la autorización para concurrir a una emergencia en los casos en que el dependiente ejecuta tareas críticas, o bien implican alterar la continuidad del proceso productivo, o ponen en riesgo la seguridad de las instalaciones.

En este punto, cabe reiterar en primer término que el artículo 66 ter del Código del Trabajo, contiene una circunstancia justificante de la salida intempestiva del lugar de trabajo, cada vez que un voluntario del cuerpo de bomberos acude a atender una emergencia.

Tal justificante, jurídicamente guarda correspondencia con la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 4. letra a) del Código del Trabajo, esto es, la salida intempestiva e injustificada del trabajador del

sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.

En efecto, tratándose de los voluntarios del cuerpo de bomberos, su salida del lugar del trabajo aun cuando no sea previamente autorizada por el empleador, siempre que sea para atender una emergencia, no revestirá el carácter de intempestiva o justificada, para los efectos de la configuración de la causal de despido.

Sin embargo, la salida del lugar de trabajo de ciertos dependientes y bajo determinadas circunstancias, podría ocasionar consecuencias tales como daño a la propiedad, seguridad de las instalaciones, o daño a la salud de las personas. Por esta razón, no resulta posible estimar que el artículo 66 ter del Código del Trabajo contenga una justificante absoluta que incluso eximiera de responsabilidad frente a un comportamiento negligente o eventualmente doloso.

Por lo anterior, la aplicación de la justificante contemplada en este artículo debe ser analizada considerando las circunstancias fácticas específicas, materia que, según la reiterada jurisprudencia de este Servicio, recae de manera exclusiva en los Tribunales de Justicia.

En cuanto a la pregunta N° 3. ¿Se considera como jornada laboral para trabajadores que acuden como voluntarios de bomberos a emergencias, solo aquella fijada en el contrato de trabajo?

Al respecto cabe considerar lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 66 ter del Código del Trabajo, que prescribe:

“El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales”.

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo, considera jornada laboral el tiempo en que el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en virtud del contrato de trabajo, como también, aquel en que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.

Conforme a lo anterior, el tiempo destinado a la atención de emergencias por parte de estos dependientes, se considerará trabajado para todos los efectos legales, en la medida que el siniestro exija su atención en un período simultáneo con aquel que las partes han pactado para la jornada laboral ordinaria.

Ahora bien, conforme a la naturaleza de las circunstancias reguladas por la norma en análisis, resulta plausible desestimar exigencias relativas al establecimiento de sistemas especiales de registros de asistencia, o supeditar la salida del trabajador a la obtención de autorizaciones previas.

Por el contrario, el trabajador-bombero se encuentra habilitado para concurrir a atender la emergencia, sin aviso previo, ni otra exigencia más que las que deriven de la naturaleza propias de sus funciones y la seguridad de la faena, conforme a los principios expuestos precedentemente (Conforme a este criterio téngase por contestadas las preguntas N° 4 y 5).

Respecto a la pregunta N° 6. ¿Para aspectos de Ley 16.744, un accidente entre lugar de trabajo y acto de servicio es considerado como accidente de trayecto? En el caso de un accidente entre lugar donde pernocta voluntario y cuartel o lugar de emergencia puede ser considerado como accidente del trabajo, si ocurre durante horario de jornada laboral.

Sobre este punto cabe considerar que conforme lo dispone la Ley N° 16.744, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Del concepto anterior deriva que no solamente se califican como accidentes del trabajo aquellas lesiones

sufridas en el lugar de trabajo o durante la jornada laboral, lo que da la posibilidad de incluir en tal calificación a los accidentes de trayecto.

Ahora bien, el artículo 66 ter declara que el tiempo destinado a la atención de la emergencia, durante la jornada laboral, se entiende como trabajador para todos los efectos legales, aspecto que debe ser considerado al momento de la calificación jurídica del accidente.

Sin embargo, la materia concerniente a la calificación como accidente laboral de una determinada lesión, está entregada al conocimiento de la Superintendencia de Seguridad Social, razón por lo que esta Dirección debe inhibirse de emitir un pronunciamiento específico en este ámbito.

En cuanto a la pregunta N° 7. ¿Si un trabajador fallece en acto de servicio bomberil, durante la jornada laboral, su término de contrato opera bajo el artículo 159 inciso 3 del Código del Trabajo?

En este punto, cabe considerar que la muerte es un hecho jurídico, y que en el ámbito laboral constituye una causal de término de la relación laboral al tenor de lo dispuesto en el N° 3 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Además, para los efectos de definir la causal de término del contrato de trabajo, la ley no distingue sobre las circunstancias o forma en que se produjo la muerte del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que la Ley N° 20.907 de 14.04.2016, estableció derechos en favor de los trabajadores que además son voluntarios del cuerpo de bomberos, a fin de facilitar su asistencia a la atención de emergencias o catástrofes, limitando la procedencia de descuentos sobre las remuneraciones, o que el cumplimiento de su voluntariado pudiera, bajo ciertas circunstancias, conllevar a su despido.

Ordinario N° 2888/026, de 26.10.2020

Del texto de la norma citada se desprende claramente, que el legislador protege a todos los trabajadores que revisten el carácter de Voluntarios del Cuerpo de Bomberos, es decir, tal como lo ha definido la jurisprudencia administrativa en Dictamen N° 2880/051 de 31.06.2016 "(...) aquellas personas naturales que integran alguno de los Cuerpos de Bomberos del país, los que encontrándose en condición de activos u honorarios, cumplen voluntaria y gratuitamente, el deber de actuar en siniestros, salvatajes, y demás atenciones de emergencia inherentes a los objetivos de la institución y la naturaleza de servicio público que reviste aquella."

De lo anteriormente expuesto, se deriva que los trabajadores que sean voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile, gozan de doble protección en cuanto a remuneraciones y estabilidad en el empleo, por cuanto el tiempo necesario para atender las emergencias se considera trabajado para todos los efectos legales, y el acudir a llamados de emergencia durante su jornada laboral, no se calificará como salidas injustificadas o intempestivas que configuren una causal de despido por abandono de trabajo, ni fundamento para una investigación sumaria o sumario administrativo.

Luego, y en cuanto a la materia planteada por Ud., cumpla con informar que ni el legislador ni la doctrina de este Servicio han establecido un límite temporal para la atención de una emergencia. Para mayor claridad, cabe citar la disposición contenida en el artículo 66 ter del Código del Trabajo, cuya primera parte establece: "El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales." El señalado precepto en ningún caso establece un límite para la atención de una emergencia, y solo hace alusión a que todo el período que utilice el voluntario de Bomberos en atender una emergencia se considerará trabajado.

En cuanto a la calificación de los tipos de emergencia que Ud. plantea, entre incendio o rescate y llamado a

acuartelamiento de dotación para afrontar una calamidad o catástrofe, la norma en análisis en la parte final de su primer inciso, prescribe que los trabajadores que sean 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", por lo que la correcta intelección nos dice que no se trata de una enumeración taxativa, sino que de modo ejemplar se mencionan los accidentes e incendios, como los hechos aciagos más recurrentes a los que acude Bomberos en su actuar, pero dicha definición en ningún caso excluye a otros tipos de emergencias como puede ser una llamada a acuartelamiento de dotaciones para hacer frente a la emergencia sanitaria que ha provocado el virus Covid-19. Por esta razón, la enumeración que hace el legislador termina señalando: "(...) u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.", lo que debe ser interpretado en sentido amplio incluyendo a todo tipo de emergencia en que deban actuar los voluntarios del Cuerpo de Bomberos de Chile.

Ahora bien, en este sentido la Ley Marco de los Bomberos de Chile N°20.564, publicada en el Diario Oficial el 03.02.2012, en su artículo 2 regula lo siguiente: "Los Cuerpos de Bomberos integrantes del Sistema Nacional de Bomberos, tendrán por objeto atender, gratuita y voluntariamente, las emergencias causadas por la naturaleza o el ser humano, tales como, incendios, accidentes de tránsito u otras, sin perjuicio de la competencia específica que tengan otros organismos públicos y/o privados."

De lo anterior fluye, que la enumeración a modo ejemplar de situaciones de emergencia, no es exclusiva del artículo 66 ter del Código del Trabajo, sino que también se encuentra inserta en el artículo 2 de la citada Ley N° 20.564 referida al objeto de su actuación, y conforme al cual las emergencias pueden ser originadas por fenómenos de la naturaleza o por el ser humano. Cabe señalar que, en la historia fidedigna de la Ley N° 20.564, se registra, en el Informe de la Comisión de Bomberos, que los voluntarios: "Están distribuidos en 1.100 compañías de bomberos, organizados para prestar sus servicios voluntarios ante siniestros por incendio, agregando a poco andar, los rescates y salvamentos de personas, debiendo posteriormente asumir la atención de rescates vehiculares, subacuáticos, emergencias con materiales peligrosos y la atención de la población en situaciones de terremotos, inundaciones y otras acciones derivadas de fenómenos de la naturaleza, todo lo cual han realizado con singular rapidez y eficiencia."

Por lo tanto, resulta claro que en ningún caso el legislador ha establecido que los únicos llamados de emergencia que deben ser atendidos por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, estén referidos en forma exclusiva a incendios o accidentes, debiendo incluir también dentro del concepto de emergencia a: "emergencias con materiales peligrosos y la atención de la población en situaciones de terremotos, inundaciones y otras acciones derivadas de fenómenos de la naturaleza."

3. Conclusiones.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que:

1. No existe limitación, legal respecto a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia.

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

Ordinario N° 201, de 03.02.2023:

Finalmente, respecto de los numerosos voluntarios de los Cuerpos de Bomberos de Chile que acuden a atender una emergencia como un incendio, es del caso recordar que la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°548/11 de 31.01.2017 ha señalado: "2) Que la legislación laboral garantiza a los voluntarios del Cuerpo de Bomberos que concurren a una emergencia, la protección de su empleo y remuneraciones, por el tiempo necesario para que el bombero atienda la referida emergencia." Asimismo, el desarrollo posterior de esta doctrina ha concluido que: "1. No existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia. 2. El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria" (Dictamen N° 2.888/26 de 26.10.2020).

Ordinario N° 615, de 18.04.2022

1.- Los efectos de la ausencia en la jornada de trabajo del dependiente voluntario del Cuerpo de Bomberos por causa de acudir a una emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros, deben ser previstos por el empleador, en tanto es quien organiza y estructura a la empresa para que cumpla con su finalidad.

2.- Los efectos que la situación anterior puede producir en la ejecución de trabajos contratados por el empleador con otras empresas o en la presentación de servicios a terceros, corresponden al ámbito de la responsabilidad contractual o extracontractual del empleador, materia que no es de competencia de este Servicio cuando ejerce su facultad de interpretación de la normativa laboral o previsional.

3.- El riesgo que puede generar la ausencia de su jornada de trabajo respecto del voluntario de Bomberos que acude a una emergencia, es una circunstancia que debe ser prevista por el empleador cuando administra su poder de dirección y organización de su empresa a fin de otorgar medidas necesarias y eficaces que brinden una protección garantizada a todos sus trabajadores.

PERMISOS PARA PADRES DE HIJOS MENORES DE EDAD CON TEA

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 501/19, de 04.04.2023:

I.- CONTENIDO

1. Objetivo

La finalidad perseguida por el legislador con la nueva normativa, según aparece de manifiesto en su Título I denominado «Disposiciones Generales» es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, y concientizar a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

2. Concepto

Conforme con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley en análisis, se entenderá por personas con trastorno del espectro autista 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 espectro de dificultad significativa en estas áreas es amplio y varía en cada persona.

El trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

3. INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO 66 QUINQUIES AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

1. Nueva Prerrogativa

El inciso primero del artículo 66 quinquies, establece que los trabajadores que sean padres, madres, progenitores o tutores legales de menores de edad -debidamente diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista- se encuentran facultados para concurrir a emergencias que afecten su integridad, en los establecimientos educacionales donde asistan a cursar su enseñanza parvularia, básica y media.

Por su parte, el inciso segundo de la citada disposición legal agrega que, el tiempo ocupado en dicha emergencia será considerado como trabajado para todos los efectos legales, por ende, el empleador no podrá efectuar el descuento de las remuneraciones de los trabajadores afectos a la circunstancia descrita.

Del mismo modo, el precepto legal establece que el empleador no podrá considerar la concurrencia del trabajador a la emergencia referida, como una salida intempestiva e injustificada para efectos de configurar la causal de término de contrato, sin derecho a indemnización por años de servicio, establecida en el artículo 160 N°4 letra a). esto es el "Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

«a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y...»

Ahora bien, con el objeto de precisar el sentido y alcance de las nuevas obligaciones impuestas al empleador y el derecho que asiste al trabajador en virtud de la nueva normativa incorporada por la ley en comento, resulta indispensable precisar el significado de algunos de los conceptos allí utilizados por el legislador.

Para ello cabe recurrir a las normas de interpretación legal previstas en el Código Civil, específicamente, aquella contenida en el primer párrafo del inciso 1° de su artículo 20, según la cual, «Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;»

Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, según el cual, la segunda y tercera de las acepciones del vocablo «emergencia» se describen como sigue:

«Suceso, accidente que sobreviene; situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata».

Por otra parte, resulta importante destacar que los menores de edad diagnosticados con trastorno del espectro autista, por las características propias de dicho trastorno, pueden verse enfrentados a diferentes sucesos intempestivos o crisis que impliquen un peligro para su integridad física o síquica, que requiere

para su restablecimiento, necesariamente, la presencia de quienes se encuentren a su cuidado, los que se verían imposibilitados de acudir a dichas emergencias por el deber de cumplimiento de sus obligaciones laborales, por lo que, esta nueva facultad fortalece no solo la conciliación entre trabajo y familia sino que, además, propende al resguardo de la integridad de los menores diagnosticados con trastorno del espectro autista y, junto con ello, su integración al sistema escolar.

Acorde con lo anterior, preciso es convenir que, en opinión de este Servicio, la facultad en comento resultaría 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 trastorno del espectro autista 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 en el trastorno del espectro autista, 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.

Cabe hacer presente que, los beneficios contemplados en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias constituyen el piso mínimo sobre el que debe desarrollarse la relación laboral, por lo que nada obsta a que las partes acuerden el otorgamiento de permisos frente a situaciones que no revistan las características determinadas por la normativa en análisis, de acuerdo con las reglas generales.

2. Oportunidad para hacer uso del beneficio.

La facultad analizada debe ser usada por el padre, madre, progenitor o persona que tenga bajo su cuidado a un menor de edad diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista, que se encuentre desarrollando su etapa escolar en la enseñanza parvularia, básica o media, que sea afectado por una emergencia que ponga en riesgo su integridad física o síquica en el establecimiento educacional donde curse sus estudios.

3. Cómputo.

El tiempo durante el cual el trabajador que se enfrente a la circunstancia descrita en el presente informe se encuentra autorizado para ausentarse de sus labores, por el sólo ministerio de la ley, será el que medie entre aquel que reciba la comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, atendido que la norma en análisis no previene un lapso determinado para esos efectos.

Aviso Inspección del Trabajo respectiva

El inciso final de la norma establece que el trabajador deberá comunicar a la Inspección del Trabajo respectiva, la circunstancia de tener un hijo o menor bajo su cuidado diagnosticado con Trastorno del Espectro Autista, es decir, a la Oficina a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios.

Para dicho efecto, esta Dirección ha puesto a disposición de los usuarios que lo requieran, un formulario, al que pueden acceder en la página web institucional, en el siguiente link:

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-123868_recurso_1.pdf

II.- VIGENCIA

Sobre el particular, cabe hacer notar que, la Ley N°21.545 no establece un plazo especial de vigencia respecto del artículo 25 y su contenido que incorpora el artículo 66 quinquies al Código del Trabajo, referentes al permiso y comunicación analizados en el cuerpo del presente informe, de modo tal que

considerando lo previsto en el artículo 7°, inciso 2° del Código Civil, posible es convenir que este rige a contar del 10.03.2023, fecha de publicación en el Diario Oficial de la ley en estudio.

III.- IRRENUNCIABILIDAD DEL BENEFICIO

Atendida la naturaleza laboral del derecho que emana de la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N°21.545, este es de carácter irrenunciable en conformidad con lo prevenido en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, mientras subsista el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el sentido y alcance del artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.545, publicada en el Diario Oficial el 10.03.2023, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

PERMISO ESPECIAL LEY 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3659/072, de 13.09.2011:

LOS PERMISOS DE MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3222/0158, de 22.08.2001:

"Ahora bien, se infiere de esta relación de disposiciones legales, que nuestro ordenamiento jurídico no contempla el derecho a permisos específicos que permitan al dependiente concurrir a consultas médicas, y por tanto, tampoco el empleador se encuentra en la obligación correlativa de concederlos. Nada impide, sin embargo, que las partes de la relación laboral, libremente y por mutuo acuerdo, concuerden permisos de origen convencional destinados a éstos u otros fines, los cuales, por lo demás, los contempla expresamente el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, al precisar que "No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precedentes, cúpleme manifestar a Uds. que el empleador no se encuentra obligado a conceder a sus dependientes permisos especiales para concurrir a consultas médicas, sin perjuicio que por mutuo acuerdo de trabajador y empleador puedan concordarse éstos, sus términos, condiciones y formas de compensación."

Ordinario N° 3765/175, de 27.06.1994:

En efecto, un permiso sin goce de remuneraciones constituye una suspensión del contrato de trabajo, y esta suspensión, según el contratista español Eugenio Pérez Botija, es "el cese parcial de los efectos del contrato durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia jurídica una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción" ("Curso de Derecho del Trabajo", pág. 265).

En relación con esta misma materia el tratadista uruguayo Américo Plá Rodríguez, agrega que durante la suspensión "el contrato de trabajo sobrevive, lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus

efectos principales o mejor dicho se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios en el trabajador, la obligación de pagar el salario en el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos". ("Los Principios del Derecho del Trabajo", pág. 175).

Ahora bien, si se considera que un reajuste es accesorio a la remuneración, es preciso convenir, de acuerdo al aforismo jurídico que establece que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, que si el empleador está convencionalmente exonerado de pagar remuneración, tampoco está obligado a pagar los incrementos de ella que puedan haberse concedido en el contrato individual o en un instrumento colectivo en tanto subsista la suspensión de la relación laboral.

Ordinario N° 1369, de 28.03.2017

En el caso específico que se analiza, cumple señalar que nuestro ordenamiento jurídico no contempla derecho a permisos especiales para la realización de los trámites que Ud. describe, razón por la cual el empleador no está obligado a concederlos. Con todo, nada obsta a que las partes, libremente y de común acuerdo, convengan los permisos que estimen pertinentes.

Lo anterior es concordante con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N° 3.222/158, de 22.08.2001, que sostiene "se infiere de esta relación de disposiciones legales, que nuestro ordenamiento jurídico no contempla el derecho a permisos específicos que permitan al dependiente concurrir a consultas médicas, y por tanto, tampoco el empleador se encuentra en la obligación correlativa de concederlos. Nada impide, sin embargo, que las partes de la relación laboral, libremente y por mutuo acuerdo, concuerden permisos de origen convencional destinados a éstos u otros fines, los cuales, por lo demás, los contempla expresamente el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, al precisar que 'No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador'".

En consecuencia, en base a las consideraciones expuestas es posible informar, que el empleador no está obligado a conceder a sus trabajadores permisos especiales para la adquisición de bonos de atenciones de salud, ni para concurrir a controles médicos, sin perjuicio de que las partes puedan acordarlos, tanto en sus términos y condiciones, como su forma de compensación.

UNIDAD 2

FERIADO LEGAL (VACACIONES)

NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4349/073, de 06.10.2010:

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

Ordinario N° 5081/0125, de 09.11.2005:

De la disposición legal antes transcrita, incorporada a la norma que regula el feriado básico, aparece que

el legislador ha establecido en favor de los trabajadores que laboran o prestan servicios en las localidades allí establecidas, vale decir, en las regiones undécima, duodécima y en la provincia de Palena un feriado especial equivalente a 20 días hábiles.

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

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

REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4571/0288, de 07.09.1993.

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

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

Ordinario N° 1.111, de 24.05.1982:

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

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

Ordinario N° 4962/0152, de 16.07.1991:

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

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

Ordinario N° 2568/098, de 06.05.1992:

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

Ordinario N° 4199/0192, de 19.07.1994:

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

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

Ordinario N° 2023/0133, de 07.05.1998:

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

Ordinario N° 4343/0166, de 20.10.2003:

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

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

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997:

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

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la circunstancia de hacer uso del feriado en forma anticipada, esto es, antes de tener derecho a exigir dicho beneficio, no altera para nada los objetivos del mismo, cuales son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, máxime si se considera que este se otorga a cuenta del feriado legal".

Ordinario N° 3951/0220, de 08.07.1997:

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

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

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o más de los días de feriado fraccionado.

Término de la relación laboral de trabajadores a los que se les otorgó el feriado en forma anticipada:

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 5033/059, de 30.09.2015.

- 1. Resultaría jurídicamente procedente anticipar, en la especie, el otorgamiento del feriado a los trabajadores que prestan servicios en la industria del cultivo de ostiones –la cual ha debido paralizar sus actividades a raíz del temporal que afectó a la región de Coquimbo en el mes de agosto del presente año–, aún cuando los mismos no hayan iniciado la anualidad que da derecho a dicho descanso, caso en el cual el límite para ello será de hasta dos periodos consecutivos.**
- 2. En el evento que el trabajador, a quien se le haya otorgado el feriado de manera anticipada, en una o dos anualidades, deje de pertenecer a la empresa antes de cumplir el o los periodos que daban derecho al mismo, el empleador estará facultado para descontar del finiquito las diferencias que resulten por dicho ejercicio anticipado, en la proporción que corresponda a aquellos días que no alcanzaron a devengarse, siempre que exista un pacto en tal sentido, debiendo el trabajador, en todo caso, autorizar expresamente dicho descuento al momento de ratificar el finiquito.**

CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 7669/0319, de 21.11.1995:

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

Ordinario N° 7549/0314, de 17.11.1995:

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

Ordinario N° 0109/010, de 09.01.1998:

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

Ordinario N° 5472/0295, de 12.09.1997:

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

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

Ordinario N° 1533/087, de 23.03.1999:

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

Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994:

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

Ordinario N° 4821/0206, de 11.11.2003:

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

Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994:

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

CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2604, de fecha 17.05.2016.

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

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

Asimismo, el artículo 68 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva".

"Con todo sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

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

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los Decretos del Presidente

de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderán que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo".

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

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

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

Ordinario N° 2257/0100, de 14.04.1994:

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

Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2002

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

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

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

Ordinario N° 3135/0186, de 23.06.1993:

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

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

EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN AL TRABAJO DEL DEPENDIENTE DESPUÉS DE CONCLUIDO SU FERIADO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994:

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

Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001:

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

Ordinario N° 2355/0111, de 18.04.1994:

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

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

Ordinario N° 5641, de 04.11.2015.

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

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

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

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

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

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

Ordinario N° 5651, de 04.11.2015.

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

SUSPENSIÓN DEL FERIADO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 6256/0279, de 09.10.1995:

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

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

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

Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997:

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

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la circunstancia de hacer uso del feriado en forma anticipada, esto es, antes de tener derecho a exigir dicho beneficio, no altera para nada los objetivos del mismo, cuales son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, máxime si se considera que este se otorga a cuenta del feriado legal.

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

Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012:

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

Ordinario N° 4621, de 22.09.1983:

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

Ordinario N° 4436, de 23.08.2018

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

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

Ordinario N° 1704/032, de 24.03.2016:

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

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

OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2093/0088, de 18.05.2004:

"La determinación de la oportunidad para hacer uso del feriado legal corresponde única y exclusivamente

al trabajador, no siendo válida la cláusula que otorgue dicha potestad al empleador."

Ordinario N° 0573/0014, de 31.01.2003:

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

Ordinario N° 5382/0324, de 05.10.1993:

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

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

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

El trabajador, en su calidad de titular del beneficio de feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del caso de feriado colectivo contemplado en el artículo 75, inciso 1°, del citado Código, en el cual el empleador puede determinar libremente la oportunidad en que lo concederá".

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0005/0003, de 05.01.1999:

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

Ordinario N° 1979/031, de 06.05.2011:

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

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013:

Las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al

otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.

Ordinario N° 4497/0105, de 28.06.1990:

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

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

Ordinario N° 2474/0057, de 30.06.2003:

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

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

Ordinario N° 0260/010, de 19.01.2000:

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

Ordinario N° 3741/0230, de 26.07.1993:

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

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

Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994:

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

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

Ordinario N° 6287 de 28.12.2017

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

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

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

“No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubiere acumulado más de dos períodos, la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 78, de 12.01.82, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y sostener que se pierda alguno de los períodos involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente, lo que se encuentra prohibido por el artículo 5° del Código del Trabajo. Agrega que la acumulación excesiva de períodos constituiría sólo una infracción a la legislación laboral, que en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente sancionarla administrativamente respecto del empleador con multa a beneficio fiscal.”

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

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

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

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

Por su parte, el Ordinario N° 1165 de 20.03.2013 señaló que, “(...) la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes”.

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

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

Ordinario N° 2424, de 28.05.2018:

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

entre las partes de la relación laboral.

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

En armonía con lo anteriormente expresado, el mencionado precepto agrega que si un dependiente acumula dos períodos consecutivos de feriado, debe usar al menos, el primero de ellos antes de completar el año que le daría derecho a un tercer feriado.

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

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

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

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

Ordinario N° 6509, de 26.12.2018

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

Ordinario N° 731, de 25.02.2019

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

Ordinario N° 078, de 12.01.1982.

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

Ordinario N° 731, de 25.02.2019

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

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

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3565, de 05.07.2016:

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

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

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

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

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

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

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

parcial del beneficio".

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

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

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

Ordinario N° 4780, de 21.09.2016:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ordinario N° 5522, de 15.11.2017

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial

y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.

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

Ordinario N° 5770, de 29.11.2017:

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

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

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

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

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

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

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

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

Ordinario N° 1740, de 06.04.2018:

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial

y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.

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

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

Ordinario N° 1039, de 21.03.2019

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

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

Ordinario N° 767, de 27.02.2019

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

UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 1111, de 24.05.1982.

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

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4574/0288, de 07.09.1993:

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

proporción al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

Ordinario N° 0954/09, de 15.03.2019:

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

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

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

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

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	13 meses	No

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

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

En los contratos por obra o faena determinada que no sea posible que el trabajador opte por diferir el pago

de feriado proporcional, ya que sobrepasan en conjunto un año, el empleador deberá pagar en el finiquito laboral respectivo todos los días acumulados de feriado, pendientes y proporcionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

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

EL FERIADO PROGRESIVO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2786, de 25.05.2016:

Al respecto, la doctrina de este servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 4551/222, de 21.07.95 ha establecido que "los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan actualmente dos características, a saber:

a) Pueden ser con uno o más empleadores.

b) Pueden ser continuos o discontinuos.

a) Por lo que concierne a la primera de las características enunciadas, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar, para los efectos del beneficio en estudio, tanto años servidos a un mismo empleador como a distintos empleadores; con todo en este último caso, la ley ha limitado a 10 el número de años de servicio que se pueden hacer valer y ha dispuesto.

b) La otra característica que presentan los años de servicio en la materia en estudio radica en que pueden ser continuos o discontinuos, en términos que no afecta el derecho al beneficio las soluciones de continuidad que pueda existir entre los años laborados."

En este sentido, los antecedentes aportados reflejan respecto del trabajador en consulta, que tuvo una relación laboral con la empresa desde abril de 2005 a septiembre de 2008, la que terminó y respecto de la cual, según Ud. indica, se extendió finiquito, siendo recontratado por el mismo empleador posteriormente, aproximadamente al cabo de diez meses, y que durante el tiempo intermedio de dichos contratos, así como con anterioridad a la primitiva fecha de ingreso, había prestado servicios a otros empleadores.

Por consiguiente, a la luz de la doctrina enunciada y de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, es preciso distinguir entre el tiempo trabajado para el actual empleador y el tiempo trabajado para otros empleadores, ya sean continuos o discontinuos, a fin de computar los plazos establecidos en el artículo 68.

En el caso en consulta, el trabajador tiene actualmente derecho a invocar, en conformidad al señalado precepto, hasta diez años de servicio prestados a otros empleadores para impetrar días adicionales de feriado y, además, todo el tiempo que ha laborado para su actual empleador, dado que la norma en comento contempla el beneficio para los trabajadores que han enterado diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no.

En el mismo sentido, el Ord. N° 6309/284 de fecha 14.11.96, en respuesta a consulta sobre cómputo de feriado progresivo, indicó que "los trabajadores de Industrias Sumar S.A. que habiendo prestado servicios a la empresa, fueron finiquitados y posteriormente recontratados y que a la vez, con anterioridad a su ingreso a dicha empresa, habían prestado servicios a otros empleadores, pueden hacer valer para los efectos del feriado progresivo, hasta diez años de servicios prestados a otros empleadores y todo el tiempo que han laborado para la citada empresa.", interpretación que es compartida por el Ord. N° 5.170/159 de 26.07.91.

En conclusión, en virtud de lo prescrito por el artículo 68 del Código del trabajo, los antecedentes y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el trabajador cuyo caso motiva su consulta, puede impetrar hasta diez años de servicio prestados a distintos empleadores y todo el tiempo que ha laborado para su actual empleador, dado que la norma en comento contempla el beneficio para los trabajadores que han enterado diez años de trabajo para un mismo empleador, sean estos continuos o no.

Ordinario N° 2694/034, de 21.07.2014:

Del análisis armónico de las disposiciones legales precedentemente transcritas, fluye que todo trabajador que haya cumplido un año de servicios tiene derecho a gozar de un descanso anual básico equivalente a 15 días hábiles y de 20 días hábiles los dependientes que prestan servicios en las regiones duodécima y undécima y Provincia de Palena, con derecho a remuneración íntegra y que para los efectos del cómputo de dicho beneficio el día sábado debe ser considerado inhábil.

Asimismo, se infiere que el uso del feriado debe ser ininterrumpido, y que excepcionalmente el legislador permite que sea fraccionado mediante el acuerdo de las partes, en lo que exceda de diez días hábiles.

Se infiere, además, que la ley permite acumular el feriado hasta por dos períodos consecutivos siempre que exista acuerdo de las partes en tal sentido.

Igualmente, se desprende que todo dependiente, con diez años de servicio, sean continuos o discontinuos para uno o más empleadores, tiene derecho a gozar de un día adicional de descanso, a su feriado legal, cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez.

Cabe sostener que el efecto del beneficio indicado en el acápite anterior, denominado feriado progresivo, es que se adicione un día de descanso al feriado legal básico del trabajador, en razón de sus años de prestación de servicios, de lo cual se desprende que dicho beneficio tiene un carácter accesorio, que le impide subsistir independientemente del feriado legal anual de 15 días hábiles.

En efecto, la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen 0532/29 de 02.02.2004, precisó: "Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases Técnicos Ltda., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico."

Pues bien, dado que según ya se indicara, el objetivo del feriado progresivo es otorgar un día de descanso adicional al feriado legal a que tiene derecho el trabajador, resulta forzoso concluir, que el dependiente debe acreditar los requisitos para impetrarlo, antes de hacer uso de su feriado anual básico.

Así lo ha sostenido nuestra doctrina institucional, contenida entre otros, en Dictamen 4551/222 de 21.07.1995, que señala: "el trabajador debe probar 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 agregarlo 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."

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que para gozar del feriado progresivo a que tenga derecho, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico.

Ordinario N° 4551/0222, de 21.07.1995:

Concepto

El feriado progresivo es un beneficio que consiste en días de descanso que se adicionan al feriado básico, cuyo número se determina por los años de servicio que detenta el trabajador en las condiciones que señala la ley.

Procedencia

Para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá, previamente, reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio, de acuerdo al artículo 67 del Código del Trabajo.

Características de los años de servicio

Los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan actualmente dos características, a saber:

a) Pueden ser con uno o más empleadores

b) Pueden ser continuos o discontinuos

a) Por lo que concierne a la primera de las características enunciadas, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar, para los efectos del beneficio en estudio, tanto años servidos a un mismo empleador como a distintos empleadores; con todo en este último caso, la ley ha limitado a 10 el número de años de servicio que se pueden hacer valer y ha dispuesto, incluso, en la letra c) del artículo 13 transitorio del Código, que los nuevos días de feriado a que de lugar la acreditación de años de trabajo con otros empleadores diversos del actual "se agregarán a razón de un día por cada año calendario, a partir del inicio de 1993".

En relación también con los años de servicio esta Dirección ha analizado dos situaciones de carácter especial en que se planteaba la duda de si existía uno o más empleadores para los efectos del feriado progresivo.

La primera de ellas incide en un problema de quiebra, resolviéndose mediante dictamen 309/018, de 23.01.1986 que "los servicios prestados por los trabajadores despedidos con ocasión de quiebra de Manufacturas . . . S.A. y contratados posteriormente por Manufacturas . . . S.A. Unidad Económica-Continuidad de Giro han de entenderse prestados a un mismo empleador para los efectos del feriado progresivo.

El segundo caso se refiere al efecto que pueden tener en el feriado progresivo las transformaciones jurídicas que experimente la sociedad propietaria de una empresa concluyéndose en el caso específico que "los servicios prestados por los trabajadores de la empresa Vidrios . . . S.A. y que con anterioridad se desempeñaron en . . . S.A., Industrias . . . S.A. Vidrios, Cristales . . . S.A. y . . . S.A. pueden ser considerados efectuados para un mismo empleador.

Resulta jurídicamente procedente considerar para los efectos del feriado progresivo los años de servicio prestados en calidades distintas a las del sector privado o en regímenes jurídicos diferentes al del Código del Trabajo, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto, no siendo viable, por ende, al intérprete distinguir.

b) La otra característica que presentan los años de servicio en la materia en estudio radica en que pueden ser continuos o discontinuos, en términos que no afecta el derecho al beneficio las soluciones de continuidad que pueda existir entre los años laborados. Así lo ha entendido esta Dirección en diversos dictámenes pudiéndose citar al respecto los dictámenes 9811/0174, de 19.12.1989 y 9952/0173, de 26.12.1989.

Acreditación

El trabajador debe probar 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 agregarlo 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, según concluye el dictamen 304/017, de 23.01.1986.

Conservación

Ahora bien, habida consideración de que uno de los requisitos que establece el artículo 5° transitorio para la conservación de un feriado progresivo adquirido a través de servicios prestados a más de un empleador es el de haber tenido contrato vigente al 14 de agosto de 1981, preciso es afirmar que el beneficio en referencia se extingue desde el momento en que se celebra un nuevo contrato de trabajo con posterioridad a la fecha indicada, sea con el mismo o con distintos empleadores.

En otros términos, la aplicabilidad de la norma transitoria en análisis está íntimamente vinculada a la subsistencia de la relación laboral entre el trabajador y la empresa para la cual prestaba servicios a la fecha de la dictación de la ley 18.018, de manera que en toda nueva contratación que se efectuó o se efectuó con posterioridad al 14 de agosto de 1981, las relaciones entre trabajadores y empleadores han quedado regidas, en materia de feriado progresivo, exclusivamente por las normas permanentes vigentes a la época de celebración del nuevo contrato.

Remuneración

No existe ninguna norma especial que determine la forma como debe remunerarse el feriado progresivo, de suerte que este debe entenderse afecto a la norma general que establece que durante el feriado el trabajador debe percibir su remuneración íntegra.

Compensación

A diferencia de lo que ocurre con el feriado básico, el feriado progresivo, al tenor del artículo 68 ya transcrito, es susceptible de negociación individual o colectiva.

Lo anterior se traduce en la posibilidad que tiene el trabajador de no hacer uso de los días de descanso que por concepto de feriado progresivo le correspondan, pudiendo compensarlos en dinero en la forma que acordaren con su empleador a través de una negociación individual o colectiva.

Con todo, el legislador ha fijado la suma mínima que puede acordarse en tal caso, estableciendo en el inciso

final del artículo 73 del Código del Trabajo que esta no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 71, esto es, la remuneración íntegra.

Feriado Colectivo

El ejercicio del derecho que el artículo 76 confiere al empleador, en orden a implantar feriado colectivo no puede transgredir o menoscabar el feriado progresivo que pudiere corresponder a los trabajadores afectados; en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en dictamen 3312, del 09.06.1969 que resolvió que siendo el feriado progresivo un derecho irrenunciable, si una empresa concede feriado colectivo a su personal, el empleador deberá arbitrar las medidas que estime conveniente para cumplir debidamente las normas sobre feriado progresivo.

Prescripción

Aplicando lo expuesto al beneficio en análisis es necesario distinguir 2 situaciones:

- a) Que el derecho a feriado nazca y se pretenda ejercer durante la vigencia de la relación laboral; y**
- b) Que el derecho nazca encontrándose vigente el contrato, y se pretende ejercer una vez extinguida la relación laboral.**

En el primer caso, el trabajador podrá ejercer la acción para hacer uso de feriado progresivo en cualquier tiempo desde el momento en que el derecho se hace exigible, sin perjuicio de que sólo podrá exigir días de descanso por concepto de feriado progresivo hasta 2 años hacia atrás, contados desde la misma fecha.

En la segunda situación planteada, habida consideración de que la relación laboral se encuentra extinguida en el momento de pretender hacer efectivo el derecho, corresponde aplicar el inciso 2º del citado artículo 480, por lo tanto, la acción para obtener la compensación del feriado progresivo prescribirá en el plazo de seis meses, contado desde que dicho servicios terminaron, encontrándose, en todo caso, la demanda del actor sujeta al límite previsto en el inciso 1º de la norma en comento; en otros términos, no obstante el plazo de seis meses, el trabajador podrá exigir la compensación de los días de descanso por concepto de feriado progresivo hasta dos años, contados desde que se hicieron exigibles.

Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994:

Esta Dirección mediante dictamen N° 981/067, de 1993, resolvió que la comprobación de los años servidos para los efectos del feriado, debe efectuarse a través de alguno de los medios de prueba que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.1965, cuyas normas han de estimarse vigentes, en conformidad a lo previsto en el artículo 3º transitorio de la ley N° 18.620, en todo lo que resulte compatible con las disposiciones del Código del Trabajo.

De esta manera y conforme a lo previsto en el citado artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, deben tenerse como mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados para distintos empleadores, entre otros, los siguientes:

- a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes de que dispongan estos servicios;**
- b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado pertenezca o haya pertenecido, y**
- 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 aprobado por el Tribunal competente.

Por lo que concierne a la extinción del beneficio en estudio, cabe señalar que él se encuentra afecto a las reglas contenidas en el artículo 480 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001:

Para los efectos del feriado progresivo, los servicios prestados por los ex-trabajadores de la Empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica-La Paz", y contratados posteriormente por la empresa "Administradora XX S.A.", han de entenderse prestados a un mismo empleador.

Ordinario N° 1968/0117, de 14.04.1999:

No existiendo ninguna norma especial que determine la forma como debe remunerarse, este debe entenderse afecto a la norma general que establece que durante el feriado el trabajador debe percibir remuneración íntegra, agregando que a igual conclusión se llega si se tiene presente la naturaleza accesoria del feriado progresivo que habilita para sostener que si el feriado básico se concede con remuneración íntegra, igual suerte debe correr el feriado progresivo que se le adiciona.

Ordinario N° 1465/084, de 03.04.1998:

No resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo, un lapso de tiempo laborado en el extranjero, con distinto empleador.

Ordinario N° 3746/0193, de 16.06.1995:

Para los efectos de acceder a los beneficios del feriado progresivo previsto en el artículo 68 del Código del Trabajo, resulta procedente considerar dentro de los diez años de trabajo a que alude la norma citada, los servicios prestados a anteriores empleadores en calidades distintas a las del sector privado y, en regímenes jurídicos diferentes al del Código del Trabajo.

Ordinario N° 3257/0174, de 24.05.1995:

El derecho al beneficio del feriado progresivo haciendo valer la norma del inciso 2° del artículo 68 del Código del Trabajo, puede impetrarse al terminar de acreditarse los 10 años de servicio prestados para empleadores anteriores.

Ordinario N° 5733, de 27.11.2017

Respecto de su primera consulta, cabe tener presente que ella ya se encuentra resuelta mediante el Ordinario N° 931 de 12.02.2016, el que se acompaña.

Sin embargo, es preciso aclarar que, tal como lo dispone el Dictamen Ordinario N° 4551/222 de 21.07.1995 en su parte pertinente: "Dentro del ámbito de la acreditación de años de servicio, esta Dirección ha analizado también otros aspectos del problema, señalando por ejemplo, en dictámenes 3967, de 05.06.69 y 2904, de 04.05.70, que el trabajador debe probar 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 agregarlo 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...", esto es, el beneficio debe ser solicitado con anterioridad a hacer uso de los días de feriado legal, si este se impetra de manera posterior, se pierde sólo por ese año, debiendo sumarse los días

progresivos a los quince días de vacaciones del año posterior.

A su segunda consulta, cabe hacer presente que el artículo 69 del Decreto Ley N° 3.500 de 1996, dispone: “El afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquél que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total, y continuare como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17. Asimismo, el Art. 91 N° 57 a) empleador estará exento de pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59.”

El trabajador jubilado, conforme lo señala la norma antes citada, no se encuentra obligado a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones imponibles, por cuanto ya está recibiendo su pensión. Sin embargo, debe seguir enterando en la institución de previsión el equivalente al 7 por ciento de sus remuneraciones imponibles para efectos de salud.

Este trabajador jubilado, salvo la excepción señalada en el párrafo anterior, goza de todos los derechos establecidos en el Código del Trabajo, por lo tanto, el feriado progresivo se aplica igualmente en su caso, pues constituye conforme lo dispone el artículo 5 del Código del Trabajo, un derecho irrenunciable.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El feriado progresivo debe ser solicitado con anterioridad a hacer uso de los días de feriado legal, si este se impetra de manera posterior, se pierde sólo por ese año, debiendo sumarse los días progresivos a los quince días de vacaciones del año posterior.

Los trabajadores, incluido el trabajador jubilado, deben impetrar el beneficio del feriado progresivo en la forma señalada en el Ordinario N° 931 ya citado, cumpliendo con los requisitos previstos en los artículos 67 y 68 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 4445, de 23.08.2018

Del precepto antes transcrito se desprende que el feriado progresivo es un beneficio que consiste en días de descanso que se adicionan al feriado básico, cuyo número se determina por los años de servicio que detenta el trabajador en las condiciones que señala la ley.

Un concepto similar al señalado se contiene en el Dictamen N° 5.270/ 246, de 05.09.94, el que en su parte pertinente establece que el feriado progresivo ha sido concebido por el legislador como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio del trabajador.

De la misma disposición legal se infiere que para tener derecho a feriado progresivo el dependiente debe enterar un determinado número de años de servicio; así para acceder al primer día de feriado progresivo, el trabajador deberá haber cumplido 10 años de servicio y luego 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor.

Sin perjuicio de estas condiciones específicas, es del caso puntualizar que, para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá previamente reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio conforme al artículo 67 del Código del Trabajo.

En la circunstancia particular que describe, usted puede invocar hasta diez años de servicios prestados para uno o más empleadores anteriores, sean continuos o discontinuos, y con aquello, luego de cumplir cada tercera anualidad con su actual empleador puede impetrar un día adicional de descanso por concepto de

feriado progresivo, sin que su condición de jubilado altere tal circunstancia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa considerada, cúpleme informar a Ud. que cada cumplimiento de tres años de prestación de servicios con su actual empleador, le dará derecho a impetrar un día adicional por concepto de feriado progresivo, careciendo de incidencia para ello su condición de jubilado.

Ordinario N° 4949, de 27.09.2018

De acuerdo al artículo 68 del Código del Trabajo, el feriado progresivo consiste en el derecho que le asiste al trabajador que ha cumplido 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, para gozar de un día adicional por cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez.

De tal suerte, se observa que el feriado progresivo ha sido concebido por la ley como un beneficio cuyo ejercicio está supeditado al número de años laborados por el trabajador. Así, para tener derecho a gozar del primer día por tal concepto, éste debe haber reunido, en forma previa, una base de 10 años de servicio, y luego, enterar 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más, cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor. De esta forma, dicho incremento se producirá a los 13, 16, 19, 22 años de servicio, y así, sucesivamente.

Precisado lo anterior, cabe destacar que el goce del feriado progresivo requiere que el trabajador cumpla y acredite los años que exige la ley para su otorgamiento.

Ahora bien, en cuanto a la acreditación de los años de servicio, es dable mencionar que la jurisprudencia de esta Dirección, contenida en dictamen N° 4551/222 de 21.07.1995, ha resuelto que el trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de tal forma que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año.

De ello se sigue que no resulta viable que el trabajador acumule y exija retroactivamente el feriado progresivo que durante un año no hizo efectivo por no haber acreditado la circunstancia que le permitía acceder a aquel.

Lo anterior no significa privar al trabajador de su feriado progresivo, toda vez que en la próxima anualidad podrá hacerlo efectivo, en la medida que antes de hacer uso del feriado básico acredite los años que exige la ley para adicionar los días que correspondan al feriado progresivo.

Así, y a vía ejemplar, si en el año 2014 el trabajador que tenía tres años de servicio con su actual empleador y diez años con otros empleadores, acreditó dicha circunstancia después de haber hecho uso de su feriado básico, pierde, durante ese año, el día adicional que le correspondía por feriado progresivo, sin perjuicio que en la anualidad siguiente, vale decir, en el año 2015, pueda acceder al día de feriado progresivo que le corresponde en función de los años laborados.

En tales circunstancias no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento del día o días de feriado progresivo que el trabajador no hizo valer de manera oportuna.

Ordinario N° 2233, de 18.06.2019

No resulta jurídicamente procedente que los días convenidos por concepto de feriado básico, que excedan de 15 días hábiles, al tenor de la cláusula duodécima del contrato colectivo de trabajo suscrito entre Fundación Educacional Nido de Águilas y el Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional Nido de Águilas, se imputen a días correspondientes a feriado progresivo, por cuanto aquello significaría excluir al respectivo trabajador de un beneficio que consigna la ley y, por ende, irrenunciable, conforme al artículo 5° del Código del Trabajo.

OTORGAMIENTO DEL FERIADO PROGRESIVO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0532/0029, de 02.02.2004:

"Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa XX, han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico."

Ordinario N° 6509, de 26.12.2018

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

COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FERIADO PROGRESIVO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003:

"La compensación del exceso del feriado básico a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo, comprende, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso que se compensa."

Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002

"5) Los días adicionales de feriado por concepto de feriado progresivo corresponde agregarlos para el pago de feriado compensatorio o proporcional, de haberse extinguido el contrato de trabajo.

6) La forma de acreditar los años trabajados para empleadores anteriores, para los efectos del feriado progresivo, está señalada en el decreto reglamentario N° 586, de 1964, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reseñada en este dictamen.

7) El pago por concepto de días adicionales de feriado progresivo al constituir remuneración, quedaría afecto a las normas legales de los artículos 57 y 58 del Código del Trabajo, sobre inembargabilidad y descuentos de las remuneraciones, sin perjuicio de lo demás expresado en este dictamen."

DERECHO A FERIADO PROGRESIVO TRABAJADORES EXTRANJEROS

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3617/101, de 22.08.2005:

De la disposición legal antes citada, que contiene el denominado feriado progresivo, se desprende, en lo

pertinente, que todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores, tendrá derecho a un día más de feriado por cada tres nuevos años laborados por sobre los diez, pudiendo hacerse valer sólo hasta diez años prestados a empleadores anteriores.

Ahora bien, en la especie, se consulta si años trabajados en Alemania, cubiertos con cotizaciones, podrían ser reconocidos para el cómputo del feriado progresivo.

Al respecto, en primer término, se hace necesario tener en consideración que el propósito del legislador al establecer el beneficio del feriado progresivo, ha sido reconocer más días de descanso anual al trabajador que reuniera mayor cantidad de años laborados, lo que adquiere sentido si se piensa que en la medida que aumentan los años de trabajo la persona del trabajador va requiriendo más días de descanso anual para una mejor recuperación de sus energías.

La doctrina así lo reconoce al señalar: “El aumento del feriado en relación con los años de trabajo (feriado progresivo) es el caso más frecuente y usual de prolongación del feriado básico y a lo cual ya se refirieron los Convenios 52 y 132. Es, también, el más generalizado ante la legislación comparada, y responde a la necesidad de que el feriado sea superior mientras mayor ha sido el número de años trabajados por el dependiente.” (Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, pág. 232).

De este modo, el aumento de días de feriado en razón de más años de trabajo es un beneficio que persigue la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial donde tales trabajos se hayan prestado, sea en el país o en el extranjero, si la institución o figura legal tiene por base la persona del trabajador y no el espacio territorial donde reunió los años de servicio.

Desde esta perspectiva, años trabajados efectivamente en el extranjero son años de trabajo, único requisito que exige la norma legal en estudio, y por consiguiente, computables para el beneficio en análisis.

Por otro lado, el legislador en el artículo 68 citado, no distingue si los trabajos computables para el feriado progresivo que se hacen valer han debido serlo en el país, por lo que si el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, lo que lleva a que jurídicamente sería pertinente considerar para tales efectos, de reunir los requisitos legales, años de trabajo prestados fuera del territorio nacional, en la medida que puedan ser acreditados en forma fehaciente, y por las vías de legalización correspondientes.

De este modo, si la disposición legal del feriado progresivo, requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer el beneficio deba seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.

En armonía con lo expresado, se reconsidera la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 1465/84, de 03.04.1998, y 7106/334, de 01.12.1994, en cuanto no permitía considerar para la aplicación del feriado progresivo años laborados en el extranjero.

En cuanto a tratado suscrito con Alemania, que tendría incidencia en la materia, como se indica en la presentación, requerido informe a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de la existencia de tratado con tal país y su alcance en materia laboral, ha señalado, por Oficio del Ant. 1):

“El Convenio de Pensiones entre los Gobiernos de Chile y de la República Federal de Alemania, promulgado por D.S. N° 1378, de 1993, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial del 07.01.1994, es exclusivamente un instrumento internacional de pensiones, esto es, permite totalizar los períodos de seguro que se registren en ambos Estados, para acceder a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.”

“Por lo expuesto, dicho Convenio no permite el reconocimiento de las imposiciones efectuadas en Alemania para fines laborales, como es el feriado progresivo.”

En estas circunstancias, al tenor de lo expresado, en la especie no cabe sino concluir que los años de servicio que exige el artículo 68 del Código del Trabajo, pueden cumplirse dentro o fuera del territorio nacional, siendo procedente invocar períodos laborados en el extranjero, como Alemania, aun cuando en este caso no exista convenio o tratado internacional que lo permita expresamente, como lo ha informado la Superintendencia de Seguridad Social.

Cabe agregar, que a través del criterio antes señalado, se equipara, frente al feriado progresivo, la situación del trabajador que ha laborado únicamente en el país con aquellos que también han prestado servicios en el extranjero, con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos, si no obstante reunir igualmente años trabajados suficientes no tendrían el mismo derecho a feriado progresivo que aquél.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, de feriado progresivo, tiempo laborado en un país extranjero, como Alemania.

Se reconsidera dictámenes Ords. N°s. 1465/84, de 03.04.1998; 7106/334, de 01.12.1994 y cualquiera otro con doctrina incompatible con la del presente oficio.

Ordinario N° 5039, de 26.10.2017

De la disposición legal preinserta se desprende, en primer término, que los trabajadores que cumplan diez años de servicio, continuos o discontinuos para un mismo o distintos empleadores, tienen derecho a gozar de un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados sobre los primeros diez. Así, a los 13 años podrán impetrar un día más de feriado, a los 16, otro y así, sucesivamente.

De la misma norma fluye que este descanso adicional podrá ser objeto de negociación individual o colectiva entre las partes y que para los efectos de la aplicación del beneficio sólo podrá invocarse un máximo de 10 años de servicios prestados a empleadores anteriores.

Precisado lo anterior, cabe manifestar a Ud. que la jurisprudencia administrativa vigente en relación al feriado progresivo, sustentada en Ord. N° 3617/101, de 22.08.2005, reconsideró una doctrina anterior según la cual para acceder a dicho beneficio no era posible invocar años de servicio prestados en el extranjero, sosteniendo, por el contrario, que: “Resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, el tiempo laborado en un país extranjero...”

La antedicha conclusión se fundamenta, entre otras consideraciones, en que el aumento de días de feriado en relación con la antigüedad laboral es un beneficio que tiene por finalidad la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial en que se hayan prestado los respectivos servicios, ya sea en el territorio nacional o en el extranjero.

Acorde a ello, la señalada doctrina sostiene que los años laborados efectivamente en el extranjero constituyen “años de trabajo” único requisito que exige el artículo 68 del Código del Trabajo para acceder al beneficio de feriado progresivo, por lo que corresponde considerarlos para tal efecto.

Se argumenta, además, que a través del criterio señalado se equipara la situación del trabajador que ha laborado sólo en el país con aquellos que también se han desempeñado fuera del territorio nacional, “con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos...”

El citado pronunciamiento concluye: “De este modo, si la disposición legal de feriado progresivo requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer el beneficio deban seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.”

Como es dable apreciar, la doctrina en comento ha dejado establecido que para los efectos de acceder al beneficio de feriado progresivo, los años laborados en el extranjero deben ser acreditados conforme a los procedimientos administrativos y mecanismos vigentes en Chile.

Al respecto, cabe manifestar que según lo resuelto por esta Dirección del Trabajo, entre otros, en Ord. N° 4551/ 222, de 21.07.1995, 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,

Y 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.

Aplicando la doctrina anterior al caso en consulta y considerando la situación particular de los trabajadores a que ella se refiere, preciso es convenir que la acreditación de los años que éstos han laborado en su país de origen para los efectos de impetrar el beneficio de feriado progresivo podrá efectuarse, a falta de cualquiera de los medios establecidos en las letras a) y b) precedentes, a través de la información para perpetua memoria regulada en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, antes citado, acto de jurisdicción voluntaria que debe ser conocido y resuelto por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

EL FERIADO COLECTIVO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 1771/088, de 20.03.1995:

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

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

El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo, que debe conceder a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que lo anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.

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

Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del artículo 76 del Código del Trabajo, y otorga el feriado, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieron con el período exigido para hacer uso del beneficio".

Ordinario N° 9348/0284, de 16.12.1987:

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

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

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

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

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

Ordinario N° 2990/0167, de 08.06.1999:

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

Ordinario N° 695/055, de 16.02.1993:

"La ley otorga al empleador la facultad de determinar, anualmente y en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un período no inferior a 15 días hábiles.

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

Ordinario N° 2426/062, de 05.06.2017

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

EFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4408/086, de 06.10.2006:

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

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0300/0003, 20.01.2003:

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

Ordinario N° 956/043, de 12.02.1992:

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

EFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0801/0069, de 01.03.2000:

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

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

TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN FIJA

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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."

Ordinario N° 7350/0379, de 01.12.1997:

"De ello se sigue, que dichos dependientes se encuentran sujetos a un sistema remuneracional fijo, lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente, que durante el feriado su remuneración integra estará constituida por el sueldo.

Ahora bien, para estos efectos el concepto sueldo es aquel que entrega el ya transcrito y comentado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y las características que debe reunir una remuneración para ser calificada como sueldo son aquellas analizadas en párrafos precedentes, las cuales, como ya dijéramos, no concurren respecto de la Gratificación Extraordinaria como tampoco respecto del Bono de Producción, razón por la cual, se concluyó que tales estipendios no revisten el carácter de sueldo.

De consiguiente, si consideramos que tanto la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial como el Bono de Producción que perciben los trabajadores en referencia, no constituyen sueldo, forzoso es concluir que tales beneficios no resulta procedente considerarlos para los efectos de calcular la remuneración correspondiente al feriado anual".

TRABAJADORES CON REMUNERACIONES VARIABLES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 8180/0334, de 18.12.1995:

"Una remuneración variable revestirá el carácter de tal y será considerada para el cálculo del feriado, cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1. Que tenga el carácter de remuneración.**
- 2. Que esté establecida en el contrato individual o colectivo de trabajo, y**
- 3. Que, con arreglo a lo pactado, implique la posibilidad de que la remuneración total varíe de un mes a otro".**

Ordinario N° 2793/0136, de 05.05.1995:

"No resulta procedente computar para el cálculo de la remuneración que por concepto de feriado legal deben percibir los trabajadores con remuneración variable el período en que el dependiente estuvo acogido a licencia médica".

Ordinario N° 2921/055, de 21.07.2011:

Para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, excluyéndose aquellos en que medió suspensión de la relación laboral.

Ordinario N° 1556/021, de 07.04.2011:

Para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

Ordinario N° 2989/0166, de 08.06.1999:

"Si se trata de determinar el promedio correspondiente al feriado de un dependiente con remuneración mixta que estuvo acogido a licencia médica, debe considerarse el o los meses anteriores al período en que el dependiente hizo uso de licencia médica, toda vez que, no es posible atribuir al período abarcado por esta, la calidad de meses "trabajados", dado que durante ellos, como ya se dijera, la obligación de prestar servicios se encuentra suspendida".

TRABAJADORES CON REMUNERACIÓN MIXTA (FIJA Y VARIABLE)

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2994/0171, de 08.06.1999:

"Un trabajador afecto a un sistema de remuneración mixta, conformado por un sueldo base mensual y comisiones, lo cual significa, al tenor de lo ya señalado, que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados.

La remuneración íntegra correspondiente al feriado del trabajador por quien se consulta estará constituida por su sueldo más el promedio de las comisiones percibidas en los últimos tres meses laborados, entendiéndose por estos los tres meses anteriores al período durante el cual el dependiente hizo uso de la licencia médica".

Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994:

"Los trabajadores de Infodema S.A., para el cálculo de la remuneración íntegra de su feriado, se encuentran afectos a un régimen de remuneración mixta, debiéndose configurar el promedio de lo ganado en los últimos tres meses sumando al sueldo fijo y la asignación de casa, el estipendio variable constituido por el bono por trabajo en horario nocturno que correspondiere".

Ordinario N° 5100, de fecha 07.10.2015.

El inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo prescribe: "Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendarios". Asimismo, conforme al inciso 2° del artículo 71 del mismo cuerpo legal, "En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados".

Se infiere de las normas precedentes, que en el caso que el trabajador perciba remuneraciones variables, el legislador ha dejado establecido similar criterio para el cálculo de la indemnización por término de contrato de trabajo y de la remuneración íntegra que debe pagarse al dependiente durante su feriado legal, consistente en que para la liquidación de ambos beneficios deberá considerarse el promedio de lo ganado en los últimos tres meses.

Como lo señala expresamente el Dictamen N° 2921/55, citado, la condición que debe reunir cada uno de estos últimos tres meses, es que en ellos se haya percibido remuneración completa y que no haya mediado suspensión de la relación laboral.

Cabe precisar enseguida, que la doctrina y la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, han concluido que tanto el permiso sin goce de remuneraciones como el ejercicio del derecho a licencia médica involucran suspensión de los efectos del contrato de trabajo, en cuya virtud el trabajador se exonera de la obligación de concurrir al desempeño de sus labores y el empleador al pago de sus remuneraciones (Dictamen N° 75/8, de 05.01.99).

Sin embargo, la situación de las ausencias injustificadas en que incide la consulta, es distinta y produce otros efectos jurídicos.

En efecto, en la ausencia injustificada al trabajo - desde luego - no se configura una suspensión del contrato de trabajo. El dependiente que no ha concurrido al desempeño de sus labores, no cuenta con una causa o motivo que legalmente lo dispense de asistir a su trabajo, y por tanto, en tal caso, el contrato de trabajo conserva plenamente su eficacia, produciendo la consecuencia jurídica de que el mes en el cual se incurrió en la ausencia - imputable al dependiente - debe incluirse dentro de los últimos tres meses que sirven de base para liquidar el promedio de lo percibido, con lo cual se produce una legal y justificada disminución de la suma final.

En todo caso, bien pudiera resultar controvertida la calificación de los hechos como “ausencia injustificada”, en tal evento, como en el resto de las causales de terminación del contrato de trabajo, “es el juez quién debe conocer de ellas, conforme a lo prevenido en el artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto si los trabajadores estimaren que la aplicación a su respecto de una determinada causal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna o que las necesidades de la empresa carecen de fundamento, quienes tienen derecho a recurrir, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, al respectivo juzgado a fin de que éste así lo declare” (Dictamen N° 1348/065, de 14.03.97).

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa invocada, las ausencias injustificadas al trabajo no suspenden la relación laboral, y por tanto, las remuneraciones del mes en que el dependiente se ausenta, deben servir de base para liquidar el promedio de lo ganado en los tres últimos meses.

Ordinario N° 4453, de 22.09.2017

Del análisis conjunto de las disposiciones legales citadas se infiere que la ley garantiza a todo trabajador con más de un año de servicios, el derecho a gozar de un feriado anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra y que la determinación de esta última debe efectuarse considerando el sistema remuneratorio a que están afectos los beneficiarios.

Del mismo análisis aparece de manifiesto que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra fue la de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le corresponde en caso de encontrarse prestando servicios.

De la última norma legal citada se desprende que para los efectos de calcular la mencionada remuneración íntegra, corresponde efectuar la siguiente distinción.-

a) Trabajadores con remuneración fija, caso en el cual la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante el feriado está constituida por el sueldo.

b) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, para quienes, dicha remuneración íntegra la constituye el promedio de lo ganado durante los últimos tres meses laborados y,

c) Trabajadores afectos a un régimen de remuneración mixto conformado por sueldo y contraprestaciones de carácter variable, en cuyo caso la remuneración íntegra que deben percibir mientras hacen uso de feriado legal deberá estar conformada por el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables ganadas en los últimos tres meses.

Del mismo análisis fluye además que el período de tiempo que debe considerarse para obtener el promedio de las remuneraciones variables—entendiendo por tales los tratos, comisiones, primas y otras que, con arreglo al contrato de trabajo, impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total varíe entre una y otra mensualidad— son los últimos tres meses trabajados.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe inspectivo antes singularizado, se desprende que los trabajadores de que se trata están afectos a un sistema remuneratorio mixto, integrado fundamentalmente por un sueldo base y un bono variable por cumplimiento de metas, situación que permite afirmar que se encuadran dentro de la situación prevista en la letra c) precedente, de suerte tal, que corresponde que su remuneración íntegra durante el período de feriado sea determinada en la forma allí prevista, vale decir, considerando lo percibido por concepto de sueldo y adicionando a éste el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados.

De ello se sigue que no correspondería considerar para tal efecto otros emolumentos que no respondan al carácter de sueldo ni de remuneraciones variables, como sucedería, por ejemplo, con el beneficio de gratificación convencional que perciben los aludidos dependientes el cual tiene una naturaleza jurídica distinta a aquellos.

En relación con este último beneficio, cabe citar lo resuelto en dictamen N° 3553/273, de 3.08.98, el cual reafirma la doctrina reiterada de este Servicio en cuanto a que el mismo, sea legal o convencional, “ha sido concebido por el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal, como un beneficio de carácter anual, como una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas mensualmente o durante el curso del año, tan sólo una modalidad de pago del beneficio.”

El mencionado pronunciamiento jurídico agrega “Al tenor de lo precedentemente expuesto, posible es concluir que aun cuando la gratificación legal se pague mediante anticipos mensuales, de un monto determinado, no resulta posible calificarla como sueldo, puesto que si bien consiste en una suma fija de dinero, pagada por períodos mensuales, no es menos cierto que no resulta posible estimar que responda a una prestación de servicios en los términos que lo exige el concepto de sueldo consignado en el ya citado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

“De igual manera, la gratificación no constituye una remuneración variable, puesto que el monto que se paga por este beneficio no produce el efecto de hacer variar de un mes a otro la remuneración mensual del trabajador, requisito éste que, de acuerdo al inciso 3° del artículo 71 ya citado, debe cumplir una remuneración para ser calificada como variable.”

2.- En cuanto a la consulta relativa al concepto de sueldo base, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa evacuada por este Servicio en relación a la materia y que se contiene, entre otros, en dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008 y 3662/053, de 17.08.2010, analizando el precepto contenido en el artículo 42 a) del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley 20.281, publicada en el Diario Oficial de 21.07.2008, ha precisado primeramente que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

La misma doctrina ha señalado que un determinado emolumento constituirá sueldo o sueldo base en cuanto cumpla con las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio de carácter fijo.**
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo.**
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y**
- d) Que responda a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.**

La doctrina institucional indicada, ha establecido además, que toda aquella remuneración que reúna las referidas condiciones podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes les hayan dado una denominación diversa a un determinado estipendio y, por lo tanto, todas ellas podrán ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta, posible es concluir que en la especie, no habría infracción legal si aparte del sueldo base pactado, de monto inferior al ingreso mínimo legal, los trabajadores por quienes se consulta perciben otro estipendio de carácter fijo que reúna las condiciones necesarias para calificarlo como tal, toda vez que como ya se expresara anteriormente, cumpliendo tales condiciones ellos podrán ser considerados para enterar el valor del sueldo base conceptualizado en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

De consiguiente, en conformidad a las normas legales precitadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar lo siguiente:

1. El régimen remuneratorio de los trabajadores de la empresa Full Carga Chile S.A. a que se refiere el presente informe puede ser calificado de carácter mixto, por lo que la remuneración íntegra que les corresponde percibir durante el período de feriado legal debe determinarse considerando lo que perciben por concepto de sueldo y adicionando a éste el promedio de lo ganado por remuneraciones variables durante los últimos tres meses trabajados.

2. Toda aquella remuneración que reúna las condiciones señaladas en las letras a) b) c) y d) reseñadas en el punto 2) de este informe podrá ser calificada como sueldo o sueldo base aun cuando las partes les hayan dado una denominación diversa a un determinado estipendio y, por lo tanto, todas ellas podrán ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Ordinario N° 4907, de 25.09.2018

Al respecto, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 2989/166 de 08.01.2009 y 75/08 de 05.01.1999, ha resuelto que no es posible incluir dentro de los tres últimos meses trabajados a aquel o aquellos en que se ha producido la suspensión de la relación

laboral a consecuencia de una licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones.

Por consiguiente, la expresión "tres últimos meses trabajados", que consigna el precepto legal en comento, para obtener el promedio de lo ganado por el trabajador sujeto a remuneración variable debe entenderse referida a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al feriado legal, de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el feriado.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N° 5409/251 de 16.12.2003, ha señalado que la finalidad perseguida por el legislador al establecer el principio de remuneración íntegra, ha sido la de impedir que el trabajador sufra una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurar, de tal modo, que durante ese período reciba la remuneración que habitualmente le correspondería por la prestación de sus servicios.

Para tales efectos, el legislador dispuso expresamente que la remuneración mensual, en el caso de los trabajadores con sueldo y remuneración variable, como sucede en la especie, debía estar constituida por la suma de aquel y el promedio correspondiente a los beneficios variables de los últimos tres meses.

Lo anterior permite sostener que las comisiones, bonos, premios y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.

Sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con la suma del sueldo y el promedio de sus últimos tres meses trabajados, las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo del legislador, generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente. (Dictamen N° 3419/95 de 07.05.91).

En tales circunstancias, es posible advertir que para calcular la denominada "remuneración íntegra" deben computarse determinados estipendios que revisten el carácter de remuneración, por lo que a fin de dar respuesta a su consulta, se hace necesario recurrir previamente al artículo 41 del Código del Trabajo, en que el legislador determina lo que debe entenderse por remuneración y que dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De la disposición legal transcrita se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

En lo que respecta a las remuneraciones variables, la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N°

3262/66, de 05.08.08 ha señalado que reviste tal carácter, todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, agregando que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

De esta suerte, analizada la situación en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que la "comisión tienda", al constituir una remuneración variable, deberá ser incluida en el promedio de las remuneraciones que sirven de base para el pago del feriado, en la medida que la trabajadora haya percibido dicha comisión durante los últimos tres meses anteriores al feriado o en parte de ellos.

La conclusión anterior es sin perjuicio del pago por parte del empleador de aquellas comisiones devengadas por ventas realizadas con anterioridad al feriado y cuyo pago se encuentra diferido en el tiempo.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4624, de 09.09.2015:

Del precepto legal precedentemente transcrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneracional a que estén afectos:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

Cabe hacer presente además, que actualmente se encuentran en esta situación sólo trabajadores excluidos de la limitación de jornada y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Cabe destacar además, que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, ha sostenido que el legislador tuvo en vista establecer el principio de la remuneración íntegra consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, con la finalidad de impedir que el trabajador sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios. Así lo ha precisado la jurisprudencia aludida, entre otros en Dictamen N° 5409/251 de 16.12.2003.

Para lograr el objetivo indicado, el legislador dispuso expresamente que la remuneración mensual, en el

caso de los trabajadores con sueldo y remuneración variable, como sucede en la especie, debía estar constituida por la suma de aquel y el promedio de los restantes beneficios variables.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta sostener que las comisiones, bonos, premios y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, además del sueldo, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.

Sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con la suma del sueldo y el promedio de sus últimos tres meses trabajados, las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo del legislador antes mencionado, generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente. (Dictamen N° 3419/95 de 07.05.91).

Cabe tener presente que la conclusión anterior es plenamente aplicable y ajustada a derecho en todos aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase.

Sin embargo, de los antecedentes aportados, se obtiene que las comisiones son canceladas con un mes de desfase, por lo que el feriado del personal en consulta deberá ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio, atendido que, en caso contrario, el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en las condiciones acordadas por las partes. (Dictamen N° 5424/250 de 25.08.95)

A igual conclusión a la señalada precedentemente se arriba aplicando lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo que indica:

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

De lo que se infiere que, aparte de la “remuneración íntegra” correspondiente al feriado, el empleador debe también pagar al dependiente que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período, como podría suceder con un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad o una asignación de escolaridad por ejemplo.

Cabe hacer presente que este Servicio, interpretando la disposición que nos ocupa, ha señalado en Ordinario N° 1248/66 de 04.03.94, que la expresión “toda otra remuneración o beneficio”, comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado aparte de la remuneración íntegra a que se refiere el inciso 1° del artículo 67 y los incisos 1° y 2° del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado.

Ahora bien, en lo concerniente a si se deben incluir los llamados bonos esporádicos, en el cálculo promedio, este Servicio se abstiene de emitir pronunciamiento en atención a que en su presentación del Ant. 2), no ha hecho referencia alguna a que beneficios se trata y como están establecidos.

En consecuencia, en conformidad con las disposiciones legales citadas doctrina y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el feriado del personal en consulta deberá ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

Ordinario N° 4835, de 21.09.2015:

Del precepto legal precedentemente transcrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneracional a que estén afectos:

a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

Cabe hacer presente además, que actualmente se encuentran en esta situación sólo trabajadores excluidos de la limitación de jornada y

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Cabe destacar además, que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, ha sostenido que el legislador tuvo en vista establecer el principio de la remuneración íntegra consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, con la finalidad de impedir que el trabajador sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios. Así lo ha precisado la jurisprudencia aludida, entre otros en Dictamen N° 5409/251 de 16.12.2003.

De los antecedentes aportados, se obtiene que las comisiones de los trabajadores por los cuales se consulta, son canceladas con desfase, es decir, la comisión se devenga una vez que se ha concretado la venta situación que puede ocurrir durante las vacaciones del respectivo trabajador e-commerce, a pesar de que la oferta de venta se ha producido en un momento anterior, en estas circunstancias, se debe aplicar el criterio señalado en el dictamen N° 5424/250 de 25.08.95, por el cual, deben ser considerados además del promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio, atendido que, en caso contrario, el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en las condiciones acordadas por las partes.

A igual conclusión a la señalada precedentemente se arriba aplicando lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo que indica:

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

De lo que se infiere que, aparte de la “remuneración íntegra” correspondiente al feriado, el empleador debe también pagar al dependiente que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período.

Cabe hacer presente que este Servicio, interpretando la disposición que nos ocupa, ha señalado en Ordinario N° 1248/66 de 04.03.94, que la expresión “toda otra remuneración o beneficio”, comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado aparte de la remuneración íntegra

a que se refiere el inciso 1° del artículo 67 y los incisos 1° y 2° del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado.

En consecuencia, en conformidad con las disposiciones legales citadas, doctrina y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que, el feriado del personal en consulta deberá ser remunerado por el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables, en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

Ordinario N° 4608, de 04.10.2017

1.- En lo que respecta a la primera situación planteada, es preciso señalar, en forma previa, que la doctrina emanada de la Superintendencia de Seguridad Social ha precisado: “El subsidio por incapacidad laboral es un beneficio en dinero que tiene por finalidad cubrir la contingencia o estado de necesidad que se le genera a un trabajador por la suspensión transitoria de la capacidad de trabajo, originada por enfermedad o accidente común, enfermedad profesional o accidente del trabajo, o uso de derechos de protección a la maternidad, que reemplaza a la remuneración o renta del trabajador, siempre que se cumplan ciertos requisitos mínimos de afiliación y cotización”.

Cabe agregar que de acuerdo a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Fija Normas Comunes para los Subsidios por Incapacidad Laboral de los Trabajadores Dependientes del Sector Privado, la base de cálculo para determinar el monto del subsidio comprende la remuneración neta que se haya devengado en los tres meses calendarios más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Acorde a lo anterior, preciso es convenir que no obstante que el subsidio por incapacidad laboral tiene por objeto reemplazar durante el período de goce de licencia médica la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de las labores que desempeña, el sistema de pago de las comisiones de venta que percibe el personal de vendedores de la empresa que, según se ha señalado en acápite que anteceden, implica en ciertos casos el pago desfasado de aquellas devengadas con anterioridad o en el período que abarca dicha licencia, la percepción únicamente de subsidio en dicho lapso importaría privarles del derecho a percibir las aludidas remuneraciones, lo que no sería jurídicamente procedente, más aún si se considera que en tal caso el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en las condiciones acordadas por las partes.

Cabe señalar que en un sentido similar se ha pronunciado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, pudiendo citarse al efecto el Ord. N° 4751/209, de 22.08.1996, que se adjunta.

Al tenor de lo expuesto, en la especie, forzoso es concluir que durante el período en que los vendedores de esa empresa hagan uso de licencia médica tienen derecho a percibir, además del subsidio por enfermedad que les garantiza la ley, los montos que por concepto de comisiones desfasadas o indirectas corresponda pagar en el mes en que hacen uso de dicha prerrogativa.

2.- En lo que respecta a la segunda situación planteada, esto es, la procedencia de pagar comisiones desfasadas o indirectas en caso de feriado legal, cúpleme señalar a Ud. que el artículo 71 del Código del Trabajo, que consagra el derecho del trabajador de percibir “remuneración íntegra” dispone:

“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 aquel y el promedio de las restantes.

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra, fue la de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios.

Corrobora dicha afirmación la disposición prevista en el artículo 72 del Código del Trabajo que establece que si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este se aplicará a la remuneración íntegra que corresponde pagar por tal concepto, desde la fecha de vigencia de tal reajuste.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, particularmente la contenida en dictamen N° 4751/209, antes citado, ha señalado que para lograr precisamente este objetivo es que el legislador dispuso en forma expresa que tratándose de trabajadores afectos a remuneraciones variables la remuneración íntegra, debía estar constituida por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Sobre dicha base concluye: “las comisiones y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.”

De acuerdo a la misma jurisprudencia: “sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con el promedio de sus últimos tres meses trabajados las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo perseguido por el legislador...”

Corresponde aclarar, no obstante, que tal como se manifiesta en el dictamen precitado, la conclusión anotada es plenamente aplicable y ajustada a derecho en todos aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase, situación que de acuerdo a los antecedentes aportados no ocurre en la especie.

En efecto de los antecedentes tenidos a la vista aparece que los dependientes por quienes se consulta están afectos a un sistema remuneratorio mixto conformado por sueldo y estipendios variables, compuestos principalmente por comisiones por ventas directas e indirectas que se pagan al mes siguiente de la facturación, cuyos porcentajes se consignan en el anexo A de los respectivos contratos individuales de trabajo. Tales circunstancias determinan que las sumas devengadas por tal concepto se paguen con desfase o en forma diferida, esto es, en un mes posterior a aquel en que se realizó la venta.

Teniendo presente lo expuesto y sin pronunciarse sobre la legalidad del aludido sistema remuneratorio, preciso es sostener que el feriado legal de los vendedores de que se trata deberá remunerarse en la forma prevista en el inciso 4° del artículo 71 en comento, vale decir, adicionado al sueldo convenido el promedio de las remuneraciones variables pagadas en los últimos tres meses calendario.

Ello sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no han sido consideradas para el cálculo del

referido promedio.

A la misma conclusión se llega por aplicación de lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo, antes transcrito, disposición que previene que durante el feriado el trabajador debe percibir además de la “remuneración íntegra” que al efecto establece la ley, cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincide con tal período.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar lo siguiente:

1) Durante el período en que el personal de vendedores de la empresa Servicios y Productos Educativos Crisol Ltda. hace uso de licencia médica por enfermedad tienen derecho a percibir, además del subsidio que les garantiza la ley, los montos que por concepto de comisiones desfasadas o indirectas corresponda pagara en el mes en que hacen uso de dicha prerrogativa.

2.- La remuneración íntegra que corresponde percibir al mismo personal durante el período de feriado legal, está constituida por el sueldo más el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses anteriores a aquél en que hacen uso del beneficio. Ello sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no han sido consideradas para el cálculo del referido promedio.

Ordinario N° 5319, de 07.11.2017

1.-El trabajador acogido a licencia médica tiene derecho al pago de su subsidio y a las cuotas que por concepto de comisiones desfasadas correspondan al período en que hace uso de licencia médica.

2.- En el evento de efectuarse el pago de comisiones en forma desfasada, la base de cálculo para efectos del pago de la remuneración íntegra durante el feriado, está determinado por el promedio de lo obtenido en los tres meses anteriores al mismo, sin perjuicio del pago por parte del empleador de aquellas comisiones diferidas que no se incluyeron en el promedio.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3740/35, de 27.08.2012:

La norma legal preinserta establece que el trabajador remunerado exclusivamente por día y el remunerado por sueldo base y remuneraciones variables, tienen derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos y/o los días de descanso compensatorio de tales días, si se trata de una empresa exceptuada del descanso dominical, en la forma prevista por el legislador, el que, según se colige del precepto en comento y lo ha señalado la jurisprudencia uniforme y reiterada de esta Dirección, atiende para estos efectos, al sistema remuneracional a que están afectos los trabajadores.

Así, en el caso de dependientes remunerados exclusivamente por día, la remuneración por los días domingo y festivos y/o los días de descanso compensatorio, a que tuvieren derecho, equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, en tanto que tratándose de trabajadores afectos a un sistema de remuneración mixto constituido por sueldo mensual y remuneraciones variables, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

La interpretación armónica de la disposiciones legales transcritas en los párrafos precedentes permite concluir que a partir del 8 de agosto del presente año, fecha de entrada en vigencia de la ley N° 20.613, dado que ella no contiene ninguna norma especial relativa a su fecha de entrada en vigor, la remuneración íntegra durante el feriado debe incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45 del

Código del Trabajo, esto es, la correspondiente a los días domingo y festivos, comúnmente denominada «semana corrida», según ya se expresó o a los días de descanso compensatorio de tales días, si se trata de una empresa exceptuada del descanso dominical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que a contar del 08-08-2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613, la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0551/0036, de 03.02.2004:

"Niega lugar a solicitud de reconsideración de Dictamen N° 5409/251, de 16.12.2003, que concluye que "La Empresa XX debe pagar tanto los días hábiles como inhábiles incluidos en el período en que el dependiente hace uso de su feriado legal, conforme a la remuneración íntegra, esto es, adicionando al sueldo base el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses laborados"."

Ordinario N° 5409/0251, de 16.12.2003:

"La Empresa XX debe pagar tanto los días hábiles como inhábiles incluidos en el período en que el dependiente hace uso de su feriado legal, conforme a la remuneración íntegra, esto es, adicionando al sueldo base el promedio de las remuneraciones variables devengadas en los tres últimos meses laborados.

Reconsidera dictamen N° 5472/295, de 12.09.97 y todo otro pronunciamiento que contenga una doctrina contraria a la contenida en el presente oficio"

Ordinario N° 5472/0295, de 12.09.1997:

"Por lo que concierne a los trabajadores remunerados mensualmente, el pago de los domingo y festivos proviene del hecho de que han convenido un estipendio de carácter mensual, el que ha de entenderse que cubre tanto los días hábiles como los días domingo y festivos que incidan en el mes respectivo.

De lo anteriormente señalado aparece claro que vigente el contrato de trabajo el empleador paga por concepto del beneficio de feriado propiamente tal, sólo los 15 días hábiles que señala la ley, pagando, en cambio, los días domingo y festivos comprendidos en él, ya sea por aplicación de la regla contenida en el artículo 45 del Código del Trabajo, o porque en la remuneración mensual del trabajador se entienden incluidas tales días.

En otros términos, el pago de los días domingo y festivos que inciden en el período de descanso anual no emana del feriado mismo, sino, de la necesidad en que se encuentra el empleador de continuar cumpliendo con el precepto del artículo 45 del Código del Trabajo, o bien, del hecho de haberse convenido una remuneración de carácter mensual".

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 5922/0270, de 11.10.1994:

"El trabajador, durante el feriado, además de tener derecho al pago de la denominada "remuneración íntegra", tiene derecho a que le sea pagada toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponde efectuar durante el mismo y que no haya sido considerada para el cálculo de la remuneración íntegra".

Ordinario N° 1248/066, de 04.03.1994:

"La expresión "toda otra remuneración o beneficio" que utiliza el inciso 5°, 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 1° y 3° del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado".

Ordinario N° 3419/095, de 07.05.1991:

"El feriado de los agentes de seguro de la Compañía de Seguros de Vida Chilena La Consolidada S.A., cuya remuneración mensual es variable, debe ser remunerado en base al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio".

Ordinario N° 4751/209 de 22.08.1996:

"1) El feriado de los Agentes Vendedores de seguros de Vida que perciben comisiones y otros estipendios variables, debe ser remunerado en base al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

2) Durante el período que los Agentes Vendedores de Seguros de Vida hacen uso de licencia médica tienen derecho a percibir el correspondiente subsidio y, además, aquellas comisiones diferidas cuyo pago, de acuerdo a lo pactado, corresponda efectuar en dicho período".

Ordinario N° 4943, de 17.10.2019

Durante los días en que el trabajador está haciendo uso de su feriado, no corresponde el pago de las asignaciones de movilización y colación, atendido el carácter compensatorio que tienen ambos beneficios.

Ordinario N° 1942, de 28.05.2019

3. Se consulta asimismo si procedería el pago de la asignación de colación correspondiente al período durante el cual el trabajador hace uso de feriado legal.

Al respecto, cabe hacer presente lo dispuesto por la norma del inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo, que es del siguiente tenor:

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.

Del precepto anotado se infiere que, además de la remuneración íntegra correspondiente al feriado, a que se refieren los incisos anteriores de la misma disposición, el empleador debe pagar al trabajador que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquiera otra remuneración o beneficio devengado a su respecto y cuya fecha de pago coincida con ese período; tal sería el caso, a modo de ejemplo, de un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad, o de una asignación de escolaridad.

A su vez, esta Dirección, mediante dictamen N° 1117/059, de 25.02.1994, sostuvo al respecto: «si se tiene presente que la asignación de colación tiene un eminente carácter compensatorio, toda vez que pretende resarcir al trabajador de los gastos de alimentación en que debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo, preciso es convenir que si durante el feriado el dependiente se encuentra liberado de prestar servicios habrá desaparecido la causa que genera el beneficio, no encontrándose, por ende, el empleador obligado a pagarlo».

Lo anterior no obsta a que las partes, en virtud de la autonomía de la voluntad, hayan convenido expresamente que la asignación de colación se pagará a todo evento, lo cual no ha ocurrido en la especie.

En estas circunstancias, sobre la base de la disposición citada y de la jurisprudencia invocada, cúmpleme informar a Uds. que no procede pagar asignación de colación durante el período en que el trabajador se encuentra haciendo uso de feriado, salvo acuerdo expreso en contrario.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2528, de 20.05.2015:

La reiterada doctrina de esta Dirección ha sostenido que, la gratificación, sea legal o convencional, ha sido concebida por el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo y los artículo 46 y siguientes del mismo cuerpo normativo, como un beneficio de carácter anual, como una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas mensualmente o durante el curso del año tan solo una modalidad de pago del beneficio.

Por consiguiente, al tenor de lo expuesto, posible es concluir que la gratificación, cualquiera sea su modalidad de pago, no reúne los requisitos señalados en párrafos precedentes que permitan calificar una remuneración como sueldo, puesto que, si bien, podría constituir una suma de dinero pagada por períodos mensuales, no es menos cierto, que no resulta posible estimar que responda a una prestación de servicios en los términos que lo exige el concepto de sueldo consignado en el artículo 42 del Código del Trabajo, máxime si es el propio legislador quien expresamente, al enumerar distintas modalidades de remuneración, ha concebido el sueldo y la gratificación como distintos tipos de remuneraciones.

A su vez, la doctrina de esta Dirección ha concluido que la gratificación no constituye una remuneración de carácter variable, puesto que el monto que se paga por dicho beneficio, no produce el efecto de hacer variar, de un mes a otro, la remuneración mensual del trabajador, requisito éste que de acuerdo al inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, debe cumplir una remuneración para ser calificada como variable, teniendo presente, además, que en caso alguno la gratificación constituye una contraprestación de características semejantes a las comisiones, primas y tratos, circunstancia ésta que no permite incluirla en la expresión “otras” que utiliza el legislador en el citado precepto.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que, cualquiera sea la modalidad de pago que se acuerde por concepto de gratificación, el monto que se pague deberá ser equivalente a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Asimismo, cabe precisar que por el hecho que la gratificación no sea considerada para los efectos de calcular la remuneración íntegra que se debe pagar durante el feriado, no significa de manera alguna, que los trabajadores no tengan derecho a percibir, tratándose de una gratificación pagada por períodos mensuales, la cuota correspondiente al mes en que se haga uso de dicho derecho, dado que el pago del referido beneficio, en dicho término, constituye una obligación que debe cumplir el empleador en virtud de un acuerdo de voluntades a través de un contrato individual o colectivo de trabajo.

Ordinario N° 3655/0215, de 19.07.1999:

"Los estipendios que retribuyen estos desempeños ocasionales no responden a la noción de remuneración variable contemplada en el inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, toda vez que la jurisprudencia administrativa ha dejado establecido que estos tratos, para que originen remuneración variable, deben tener rasgos de permanencia y efectivamente producir fluctuación de remuneraciones de un mes a otro".

Ordinario N° 3402/0196, de 05.07.1999:

Al tenor de lo expresado, en la especie, posible es sostener que las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que, por expreso mandato del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo antes transcrito y comentado.

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

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la "remuneración íntegra" a que se refiere el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la Empresa S.A.C.I., durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios.

Ordinario N° 3655/215, de 19.07.1999:

"Los estipendios que retribuyen estos desempeños ocasionales no responden a la noción de remuneración variable contemplada en el inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo, toda vez que la jurisprudencia administrativa ha dejado establecido que estos tratos, para que originen remuneración variable, deben tener rasgos de permanencia y efectivamente producir fluctuación de remuneraciones de un mes a otro".

Ordinario N° 2217/156, de 18.05.1998:

"Los bonos de colación y movilización pactados en el contrato colectivo no deben ser considerados para el pago de la remuneración correspondiente al feriado legal de dichos dependientes".

Ordinario N° 4943, de 17.10.2019

Durante los días en que el trabajador está haciendo uso de su feriado, no corresponde el pago de las asignaciones de movilización y colación, atendido el carácter compensatorio que tienen ambos beneficios.

Ordinario N° 7350/379, de 01.12.1997:

"De ello se sigue, que dichos dependientes se encuentran sujetos a un sistema remuneracional fijo, lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente, que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo.

Ahora bien, para estos efectos el concepto sueldo es aquel que entrega el ya transcrito y comentado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo y las características que debe reunir una remuneración para ser calificada como sueldo son aquellas analizadas en párrafos precedentes, las cuales, como ya dijéramos, no concurren respecto de la Gratificación Extraordinaria como tampoco respecto del Bono de Producción, razón por la cual, se concluyó que tales estipendios no revisten el carácter de sueldo.

De consiguiente, si consideramos que tanto la Gratificación Extraordinaria o Bono Especial como el Bono de Producción que perciben los trabajadores en referencia, no constituyen sueldo, forzoso es concluir que tales beneficios no resulta procedente considerarlos para los efectos de calcular la remuneración correspondiente al feriado anual".

Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994:

"Los trabajadores de Infodema S.A., para el cálculo de la remuneración íntegra de su feriado, se encuentran afectos a un régimen de remuneración mixta, debiéndose configurar el promedio de lo ganado en los últimos tres meses sumando al sueldo fijo y la asignación de casa, el estipendio variable constituido por el bono por trabajo en horario nocturno que correspondiere".

Ordinario 1222, de 04.04.2019

Efectuada la precisión anterior, cúpleme señalar que para resolver sobre el particular cabe recurrir a los conceptos de sueldo y de remuneraciones variables fijados por nuestra legislación, por cuanto, como ya se expresara, dichos estipendios son los que deben ser considerados para configurar la "remuneración íntegra" que corresponde pagar durante el feriado.

El primero, aparece definido en el artículo 42 a), párrafo primero del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Sueldo o sueldo base que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales pactados en el contrato, que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10".

Al respecto, la doctrina institucional contenida principalmente en dictamen 3153/063 de 25.07.2008, ha precisado los requisitos que debe cumplir un determinado estipendio para ser calificado como sueldo, señalando que ellos son:

a) Que se trate de un estipendio fijo,

b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2° del artículo 10,

c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y,

d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Tal como se señalara en el mencionado dictamen, toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes hayan dado una denominación diversa a la respectiva prestación.

Analizado el emolumento en análisis a la luz de la doctrina precitada, forzoso resulta convenir que a su respecto no se cumple el requisito signado con la letra d) precedente, vale decir, que su pago responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, circunstancia que a la vez, permite concluir que no puede ser calificado como sueldo para los efectos de incluirlo en la base de cálculo de la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado a los dependientes afectos a un sistema remuneratorio de carácter fijo.

Tampoco corresponde calificar dicho beneficio como remuneración variable de acuerdo al concepto fijado por la doctrina institucional, por lo que no corresponde considerarlo para calcular la señalada remuneración íntegra tratándose de dependientes sujetos a remuneraciones de tal carácter.

Atendido lo anterior, cúpleme expresarle que el empleador no está obligado a pagar la remuneración convenida por las horas de interrupción de la jornada diaria en conformidad a la nueva normativa contenida en el artículo 34 bis del Código del Trabajo, durante el período en que el trabajador regido por sus disposiciones hace uso de feriado legal.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 5424/0250, de 25.08.1995:

"La finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra fue la de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio del feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios.

La afirmación precedente se ve corroborada por el propio artículo 72 del referido cuerpo legal al señalar que si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este se aplicará a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante dicho período desde su fecha de vigencia".

COMPENSACIÓN DEL FERIADO EN DINERO

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 8413/0143, de 08.10.1989:

"Armonizando los preceptos legales que regulan el feriado, especialmente los artículos 65 y 66 del Código del Trabajo que se refieren, respectivamente, al feriado básico y al feriado progresivo, y, teniendo presente, por otra parte, lo sostenido en dictámenes N°s 6021, de 16 de agosto de 1988, y 2575, de 27 de marzo de 1989, que en fotocopia se adjuntan, esta Dirección estima que para determinar la compensación que por concepto de feriado debe percibir el trabajador en los casos precedentemente citados debe observarse el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

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

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

Ordinario N° 2575/036, de 27.03.1989:

"La fecha en que debe iniciarse el cómputo de las compensaciones en dinero del feriado a que aluden los incisos 2° y 3° del artículo 72 del Código del Trabajo, es el día siguiente a la fecha de la terminación del contrato".

Ordinario N° 0826/013, de 05.03.2007:

"Para determinar el monto del feriado proporcional, la fracción de día -por ínfima que ella sea- que no alcanza hacerse valer en el último día hábil anterior a un sábado, domingo o festivo, pasa al día hábil siguiente, de tal forma que estos días intermedios deben servir de base para liquidar el beneficio."

Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003:

"La compensación del exceso del feriado básico a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo, comprende, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso que se compensa."

Ordinario N° 2540/0193, de 20.06.2000:

"Procede indemnizar la totalidad de períodos de feriados acumulados en caso de término de contrato de trabajo, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.

Del mismo modo, sobre la compensación en dinero de los feriados, incluidos los sábados, domingos y festivos, esta Dirección en forma reiterada y uniforme se ha pronunciado en el sentido que estos días deben incluirse en la base de cálculo de las sumas que en definitiva deben pagarse al dependiente que deja su trabajo (Dictámenes N°s. 8413, de 30.10.1989, y 1533/87, de 23.03.1999).

En estas condiciones, el pago hasta por diez años de feriados no concedidos y liquidados con inclusión de los sábados, domingos y festivos, se encuentra conforme a la legislación laboral y a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, por tanto, en el ámbito estrictamente laboral, nada objetable advierte esta Entidad Fiscalizadora en los hechos examinados".

Ordinario N° 0799/067, de 01.03.2000:

"La indemnización por concepto de feriado básico o de feriado proporcional que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2° y 3° del artículo 72 del Código del Trabajo, debe comprender además de los días hábiles, domingos y festivos, los días sábados que incidan en el período de descanso que se indemniza o compensa".

Ordinario N° 5459/318, de 02.11.1999:

"El trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio o una nueva anualidad, tiene derecho a percibir una indemnización por concepto de feriado calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones".

Ordinario N° 7173/351 24.11.1997:

"De los preceptos legales precedentemente transcritos se infiere que el feriado es un beneficio que no puede compensarse en dinero sino en los casos de excepción contemplados en la ley; estos son:

- a) cuando el trabajador deja de pertenecer a la empresa teniendo los requisitos para hacer uso de feriado;**
- b) cuando el contrato de trabajo termina antes de que el trabajador entere los requisitos para tener derecho a feriado, y**
- c) cuando se compense lo que exceda del feriado básico de 15 días hábiles, en el caso de los dependientes que gozan de feriado progresivo".**

Ordinario N° 2910/174, de 14.04.1994:

"Para impetrar el beneficio del feriado proporcional, no requiere el dependiente haber trabajado un año o más en la empresa".

Ordinario N° 3792/231, de 30.07.1993:

"El feriado proporcional que contempla el artículo 72, inciso 3° del Código del Trabajo no está subordinado a la prestación efectiva de servicios sino a la simple vigencia del contrato de trabajo durante el año respectivo, de suerte que no se extingue en caso que el trabajador haya hecho uso de licencia médica, toda vez que durante esta la relación jurídico laboral se mantiene vigente".

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

PERMISOS DEL ARTÍCULO 66 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Trabajadores con remuneración fija

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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.”

Trabajadores con remuneración variable

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0110/001 de 08.01.2009:

De esta suerte, en opinión de esta Dirección, no existe inconveniente para efectuar el cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo en forma mensual, en el evento de que éste no pudiere realizarse semanalmente por las circunstancias ya anotadas.

Ahora bien, en tal caso, el procedimiento de cálculo del promedio en análisis, sería el siguiente:

a) Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y,

b) El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho período mensual.

A vía 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

El mismo procedimiento resulta aplicable a 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 ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y POR HIJOS CON DISCAPACIDAD

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 2640/0104, de 06.05.1996:

"La norma del inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, que establece que las proporciones de tiempo para dar alimento a los hijos, se consideran como efectivamente trabajadas para los efectos de percibir la respectiva contraprestación en dinero, resulta aplicable a las trabajadoras remuneradas a trato.

La remuneración correspondiente a la hora de permiso, antes referida, de las trabajadoras remuneradas a

trato debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y, dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso".

Ordinario N° 2922/056, de 21.07.2011:

Las comisiones devengadas en el respectivo período de pago por las vendedoras comisionistas que se desempeñan para Salcobrand S.A. deben considerarse para efectos de pagarles el tiempo que utilizan con el fin de dar alimento a sus hijos en conformidad a lo prevenido en el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, calculándose el valor de la hora correspondiente al permiso diario otorgado para dichos efectos en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

En lo concerniente a las comisiones, es del caso hacer presente, en armonía con la jurisprudencia de esta Dirección contenida en los dictámenes números 1933/029, de 3 de mayo de 2011 y 2640/104, de 6 de mayo de 1996, que no existiendo norma legal que regule la materia, el valor de la hora correspondiente al permiso diario para dar alimento a los hijos menores de dos años, debe determinarse sumando el total de lo percibido por dicho concepto durante el respectivo mes y dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.

FERIADO LEGAL (VACACIONES)

Cálculo remuneración íntegra compensación en dinero feriado progresivo

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003:

"La compensación del exceso del feriado básico a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo, comprende, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso que se compensa."

Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002:

los días de feriado progresivo que corresponda considerar, por reunirse tres nuevos años de servicios por sobre diez años trabajados a uno o más empleadores, serían susceptibles de negociación individual o colectiva, lo que significa que las partes podrían negociar su compensación en dinero, y en tal caso, estando vigente el contrato, su pago constituiría remuneración, y en esta calidad quedarían afectos a las disposiciones legales sobre descuentos obligatorios, permitidos y prohibidos de remuneraciones del artículo 58 del Código del Trabajo, como igualmente, a inembargabilidad del artículo 57 del mismo Código, salvo en lo que excedan 56 unidades de fomento, o por pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, o por defraudación hurto o robo del trabajador en contra del empleador en ejercicio de sus funciones, o remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que a su vez hayan estado a su servicio como trabajadoras, casos todos en los cuales podrá embargarse hasta el 50% de la remuneración por los conceptos indicados.

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

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 6752/0390, de 10.12.1993:

"Para los efectos de calcular el feriado legal de los trabajadores que en conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 37 del Código del Trabajo, se encuentran sujetos a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos consistente en laborar 7 días continuos seguidos de 7 días de descanso, no debe considerarse como días hábiles los sábados, domingo y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado".

Ordinario N° 849/041, de 07.02.1994:

"Para los efectos de calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignados por ley el carácter de feriado".

FECHA DE INICIO DEL FERIADO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 1420/0113, de 10.04.2000:

De la norma antes transcrita se desprende que el legislador ha entregado al Director del Trabajo la facultad de autorizar, mediante resolución fundada, la implementación de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, cuestión que solo podrá hacer cuando sobrevenga una situación calificada.

Aclarado lo anterior, es preciso señalar que este Servicio, pronunciándose sobre el alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el mencionado precepto, en dictamen N° 6959/299 de 03.11.95, ha sostenido que la implantación de los mismos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí.

De acuerdo a dicha jurisprudencia, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos, y que se desarrolla durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con los presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente y, en consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

La citada jurisprudencia agrega que en cada período, la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Cabe precisar que en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores que, como en la especie, se encuentran afectos a dichos sistemas excepcionales, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N° 6752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo

deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que "Para los efectos del feriado el día sábado se considerará siempre inhábil".

De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y los festivos que incidan en el período, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.

De consiguiente, analizada la situación en análisis a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en relación al alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo en uso de la facultad que le otorga el inciso final del artículo 38 ya citado, forzoso resulta concluir que una vez extinguido el plazo del feriado, computado en la forma precedentemente señalada, el personal sujeto a uno de dichos sistemas deberá reincorporarse a sus labores al día siguiente a aquel en que se produjo la expiración de dicho beneficio, en cuanto el turno o equipo de trabajo al cual esté adscrito se encuentre cumpliendo el período de trabajo que comprende el respectivo ciclo, debiendo por el contrario, reasumir sus funciones una vez cumplido el período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de feriado su turno o equipo de trabajo esté haciendo uso del descanso que les garantiza el sistema excepcional al que se encuentran afectos.

En otros términos, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, según ya se señalara.

Ahora bien, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, no cabe sino concluir que los trabajadores de la empresa Cía., cuyo turno se encuentre en descanso a la fecha de expiración de su período de feriado, deben reintegrarse a sus labores una vez concluido dicho período de descanso, no procediendo por ende, que la citada empresa les exija en tal caso, reasumir en forma inmediata sus respectivas funciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que los trabajadores de la empresa Cía., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema.

Ordinario N° 0350/0022, de 22.01.2004:

"Los trabajadores de la empresa XX, afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema."

REGRESO DEL FERIADO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 0260/010, de 19.01.2000:

“El trabajador afecto a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hace uso de feriado durante el respectivo ciclo de trabajo, conserva el derecho a impetrar la totalidad de los días de descanso que el referido sistema comprende”.

Ordinario N° 1420/113, de 10.04.2000:

“Los trabajadores afectados a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema”.

Ordinario N° 3791/287, 07.09.2000:

“Los trabajadores de la empresa, afectados a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos consistente en siete días continuos de trabajo seguidos de siete consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el ciclo de descanso que contempla dicho sistema”.

Ordinario N° 1730, de 21.04.2017

Mediante ORD. N° 1420/113 de 10.04.2000, entre otros, esta Dirección concluyó lo que se extracta a continuación: “De acuerdo a dicha jurisprudencia (se refiere al Ord. N° 6959/299 de 03.11.95), las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos, y que se desarrolla durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con los presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el cumplimiento del número de jornada y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo de en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente y, en consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

La citada jurisprudencia agrega que en cada período, la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que se ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Cabe precisar que en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores que, como en la especie, se encuentran afectados a dichos sistemas excepcionales, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N° 6752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma

prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que “Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil”.

De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y los festivos que incidan en el período, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.

De consiguiente, analizada la situación en análisis a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en relación al alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo en uso de la facultad que le otorga el inciso final del artículo 38 ya citado, forzoso resulta concluir que una vez extinguido el plazo de feriado, computando en la forma precedentemente señalada, el personal sujeto a uno de dichos sistemas deberá reincorporarse a sus labores al día siguiente a aquél en que se produjo la expiración de dicho beneficio, en cuanto el turno o equipo de trabajo al cual esté adscrito se encuentre cumpliendo el período de trabajo que comprende el respectivo ciclo, debiendo por el contrario, reasumir sus funciones una vez cumplido el período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de feriado su turno o equipo de trabajo esté haciendo uso del descanso que les garantiza el sistema excepcional al que se encuentran afectos.

En otros términos, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, según ya se señalara.”

Cabe destacar que el criterio jurisprudencial reseñado ha sido aplicado incluso en caso de feriado colectivo, razón por la cual, imperioso es concluir que las partes han de mantener la cadencia o regularidad del ciclo que estaban observando antes de las vacaciones del trabajador, aun cuando sus compañeros de labores igualmente estén ausentes de sus funciones por el mismo motivo y aun cuando el respectivo trabajador realice su función no adscrito estrictamente a un equipo de trabajo.

Es así como en Ord. N° 350/22 de 22.01.2004, la Dirección del Trabajo sostuvo que “Los trabajadores de la empresa S.Q.M. S.A., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado colectivo, deben iniciar el cómputo del mismo una vez concluido el ciclo de descanso al que pudieran encontrarse afectos en ese momento y reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio, en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentre laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso contempla el respectivo sistema.”

De esta manera, respondiendo lo consultado en la presentación de origen, considerando que los dependientes involucrados estarían sujetos a un sistema excepcional 10 X 4, procede señalar, conforme a la doctrina en comento, lo siguiente:

En cuanto a la situación del trabajador cuyo feriado termina y el día de reintegro a funciones corresponde al período de descanso del respectivo ciclo, lo correcto sería, según lo afirmado en párrafos anteriores, que el respectivo dependiente retome sus funciones una vez concluido dicho período de descanso.

En cuanto a si el trabajador debe comenzar un nuevo ciclo 10X4 o continúa con el orden del ciclo que se venía realizando antes de usar los días de feriado, cabe indicar que las labores se retomarán continuando

el ciclo habitual, es decir, siguiendo el sistema que se venía desarrollando antes de hacer uso del feriado.

En cuanto a si el ciclo de trabajo y descanso pierde su origen durante el tiempo en que el trabajador hace uso de feriado o vacaciones, corresponde concluir que el uso de feriado o la licencia médica de uno o más trabajadores no altera el orden o regularidad del ciclo autorizado.

FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO EN JORNADAS EXCEPCIONALES

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013:

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

Ordinario N° 5884/250, de 25.10.1996:

“Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se desempeñan en la empresa, y que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, hagan uso del beneficio de feriado en forma fraccionada en días viernes y lunes.”