



www.chcapacita.cl

Módulo III *Unidad III*

LA REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES Y PERMISOS PAGADOS

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Contenido: La remuneración durante las vacaciones y permisos pagados

Módulo III.....	3
Unidad II.....	3
Tema 1.....	3
Determinación y Otorgamiento de las Vacaciones del Personal	3
Número de días de feriado básico	4
Requisitos para que nazca el derecho a feriado	6
Otorgamiento del feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicio.....	7
Cómputo de los días de feriado	7
Formalidades y oportunidad para solicitar el feriado	12
Facultades del empleador para modificar la fecha de utilización del feriado y de rechazar las solicitudes de vacaciones	14
El derecho a feriado trabajadores con contrato por obra o faena determinada	21
Requisitos para que el trabajador contratado por obra o faena tenga derecho al feriado.	22
Opción de pago diferido del feriado proporcional que de origen cada contrato y su pacto en el finiquito.....	23
Pago del feriado proporcional diferido en el último finiquito	23
El feriado progresivo.....	24
El feriado colectivo.....	27
Forma de calcular la remuneración íntegra según la estructura remuneracional del trabajador	29
Ejemplos de cálculo remuneración íntegra durante el feriado de los trabajadores.	38
Tema 2.....	46
Los permisos a los trabajadores	46
Permiso por muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil	47
Permiso muerte de hijo en gestación.....	50
Permiso muerte del padre o la madre del trabajador	50

Imputación de los días de permiso del artículo 66 del código del trabajo a beneficios contractuales	51
Formalidades en el otorgamiento de estos permisos	51
Sanciones para el empleador que no otorga estos permisos	52
Permiso realización exámenes médicos	52
Permisos voluntarios del cuerpo de bomberos	54
Permiso especial ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	56
Los permisos de mutuo acuerdo entre las partes.....	57
Permiso sin goce remuneración.....	59
Permiso por nacimiento de hijo.....	59
Permiso por matrimonio y acuerdo unión civil.....	64
Forma de cálculo de la remuneración de la trabajadora durante estos permisos	69
Permiso por nacimiento de hijo y por matrimonio.....	74
Tema 3.....	75
El permiso de alimentación hijos menores de 2 años	75
Cálculo remuneración íntegra durante el permiso de alimentación hijo menor de 2 años.....	82
Tema 4.....	87
Permisos por enfermedad grave de hijo y para padres de hijos con discapacidad....	87
Permisos por enfermedad de hijo menor de un año.....	87
Permiso por accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de hijo menor de 18 años, por hijos con discapacidad	89
Sanciones para el empleador que no otorga estos permisos	94
Cálculo de la remuneración por el permiso por accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de hijo menor de 18 años, por hijos con discapacidad.....	95

LA REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES Y PERMISOS PAGADOS

Módulo III

Unidad II

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

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

Debemos recordar que, según lo visto en módulos anteriores, los derechos laborales son irrenunciables mientras esté vigente la relación laboral, por lo que los derechos que en este módulo están protegidos por el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Tema 1

Determinación y Otorgamiento de las Vacaciones del Personal

Al tenor de las disposiciones legales que regulan el feriado, esto es los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo, es posible conceptualizarlo como un beneficio que por mandato legal se otorga a los trabajadores con más de un año de servicio, para que gocen de un descanso con derecho a remuneración.

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

El feriado presenta las siguientes características:

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

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

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

Número de días de feriado básico

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

Artículo 67: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

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

de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

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

De la norma precedentemente citada se desprende que el feriado es de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, exigiéndose como único requisito para que nazca el derecho que la relación laboral se mantenga vigente y no la efectiva prestación de servicios por parte del trabajador, para acceder este derecho el trabajador debe tener una antigüedad mínima en el empleo de 1 año, en materia laboral 1 año es un período de 12 meses y un mes el ***“conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”***, por lo que si un trabajador ingresa a la empresa el 10 de mayo de 2015, recién tendrá un año de servicio en ella el 10 de mayo de 2016, naciendo a esa fecha el derecho a feriado.

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

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

Materias que desarrollaremos más adelante.

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4349/073, de 06.10.2010

Ordinario N° 5081/0125, de 09.11.2005

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Requisitos para que nazca el derecho a feriado

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2023/0133, de 07.05.1998

Ordinario N° 4571/0288, de 07.09.1993

Ordinario N° 1.111, de 24.05.1982

Ordinario N° 4962/0152, de 16.07.1991

Ordinario N° 2568/098, de 06.05.1992

Ordinario N° 4199/0192, de 19.07.1994

Ordinario N° 4343/0166, de 20.10.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Otorgamiento del feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicio

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

Es importante tener presente que cuando se le otorga el feriado en forma anticipada, al momento de terminar la relación laboral, el empleador podrá descontar las sumas que correspondan a los días de feriado otorgados en forma anticipada que no alcanzaron a devengarse en la medida que se haya pactado dicho descuento entre las partes contratantes y que el trabajador al momento de ratificar el finiquito lo autorice, así lo ha señalado la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997

Ordinario N° 3951/0220, de 08.07.1997

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014

Ordinario N° 5033/059, de 30.09.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Cómputo de los días de feriado

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

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

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

Si un trabajador solicita hacer uso de su feriado (vacaciones) desde el 4 de febrero hasta el 22 de febrero de 2019, se debe determinar el número de días hábiles e inhábiles que este período de feriado comprende, siendo en este ejemplo 15 días hábiles de feriado y 4 días inhábiles, siendo el total de días de feriado o vacaciones de 19 días, es importante tener muy claro que para efecto del pago de la denominada remuneración íntegra, se deben pagar no tan solo los días hábiles sino que también los días inhábiles comprendidos dentro del período que el trabajador hace uso de su feriado.

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7669/0319, de 21.11.1995

Ordinario N° 7549/0314, de 17.11.1995

Ordinario N° 0109/010, de 09.01.1998

Ordinario N° 5472/0295, de 12.09.1997

Ordinario N° 1533/087, de 23.03.1999

Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994

Ordinario N° 4821/0206, de 11.11.2003

Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Cómputo feriado de trabajadores contratados a tiempo parcial

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2604, de 17.05.2016

Ordinario N° 2257/0100, de 14.04.1994

Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2002

Ordinario N° 3135/0186, de 23.06.1993

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

El regreso de vacaciones, incorporación al trabajo del dependiente después de concluido su feriado

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994

Ordinario N° 0813/0034, de 06.03.2001

Ordinario N° 2355/0111, de 18.04.1994

Ordinario N° 5641, de 04.11.2015

Ordinario N° 5651, de 04.11.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Suspensión del feriado

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

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

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

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 6256/0279, de 09.10.1995

Ordinario N° 3515/0188, de 10.06.1997

Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012

Ordinario N° 4621, de 22.09.1983

Ordinario N° 4436, de 23.08.2018

Ordinario N° 1704/032, de 24.03.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

La utilización del feriado en jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descansos

En materia de feriado o vacaciones del personal afecto a sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos, debemos señalar que en nuestra legislación no existe un tratamiento especial para ello, aplicándose las reglas generales contenidas en los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo que revisamos anteriormente, debiendo tanto el trabajador como el empleador dar cumplimiento a las formalidades que el legislador a establecido para la utilización de este derecho por parte de los trabajadores.

El feriado al momento de ser utilizado por el trabajador debe ser contado en días hábiles de lunes a viernes, aun cuando estemos en presencia de una jornada excepcional, este cómputo considera en días hábiles tanto los días laborales del trabajador como los días de descanso del ciclo excepcional, es decir no resulta procedente exigir que el feriado se cuente únicamente en días hábiles laborales del trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 6752/0390, de 10.12.1993

Ordinario N° 849/041, de 07.02.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Fecha de inicio del feriado en jornadas excepcionales

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1420/0113, de 10.04.2000

Ordinario N° 0350/0022, de 22.01.2004

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Regreso del feriado en jornadas excepcionales

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2699, de 19.05.2016

Ordinario N° 0260/0010, de 19.01.2000

Ordinario N° 1420/0113, de 10.04.2000

Ordinario N° 3791/0287, de 07.09.2000

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Fraccionamiento del feriado en jornadas excepcionales

En jornadas excepcionales es perfectamente posible fraccionar el feriado, cuidando eso sí de cumplir con los criterios establecidos por la Dirección del Trabajo antes vistos, además es importante destacar que, de acuerdo a lo establecido, en el artículo 70 del Código del Trabajo el fraccionamiento del feriado es de mutuo acuerdo entre las partes, por lo que ni el empleador ni el trabajador puede obligar a la otra parte a acceder al fraccionamiento del feriado.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2699, de 19.05.2016

Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013

Ordinario N° 5884/250, de 25.10.1996

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Formalidades y oportunidad para solicitar el feriado

El inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo establece que el feriado “**se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento**”, no especificándose que reglamento es el que rige respecto de estas formalidades, por lo que

es útil tener presente lo dispuesto en el artículo 3 transitorio del Código del Trabajo que dispone:

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

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

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

ARTÍCULO 43: Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado.

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

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

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

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

El alumno puede revisar en la plataforma web un modelo de **SOLICITUD DE VACACIONES Y PERMISOS**, en el cual se establece un formato de solicitud de vacaciones y permisos en la empresa, además de generarse el comprobante de feriado.

Oportunidad en que se debe utilizar el feriado

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

La Dirección del Trabajo ha sostenido que es el trabajador, como titular del derecho quien decide la oportunidad en que hará uso de él.

Sin embargo, la dirección del Trabajo en sus pronunciamientos establece que, si bien es el trabajador quien decide la oportunidad en la cual quiere utilizar el feriado, se debe siempre tener en consideración que el empleador al momento de analizar la solicitud del trabajador para el uso del feriado, puede alterar o rechazar la fecha propuesta por el trabajador, basado en las necesidades de mantener el servicio, es decir en adecuados niveles de operación de la empresa y las consideraciones que el Reglamento N° 969 de 1933 establece, situación que pasaremos a revisar en el punto siguiente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2093/0088, de 18.05.2004

Ordinario N° 0573/0014, de 31.01.2003

Ordinario N° 5382/0324, de 05.10.1993

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Facultades del empleador para modificar la fecha de utilización del feriado y de rechazar las solicitudes de vacaciones

Como ya se dijera el trabajador es el titular del derecho a feriado, por lo que una vez cumplida a la anualidad el trabajador estará en condiciones de solicitarlo a su empleador, en los formularios o solicitudes que el empleador establezca, sin embargo, siempre se debe

tener presente que el mismo artículo 67 del Código del Trabajo, establece que en el otorgamiento del feriado se debe tener en consideración las necesidades del servicio.

La Dirección del Trabajo, reconoce la posibilidad que tiene el empleador de modificar la fecha de otorgamiento del feriado de sus trabajadores, ya sea anticipando o postergando la fecha en la cual el trabajador hará uso de él.

Para entender lo señalado precedentemente debemos citar el Reglamento 969 de 1933 que dispone:

ARTÍCULO 43: Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado.

ARTÍCULO 44: El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviere menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

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

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

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

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en

cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, más sin generar una obligación de éste.

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

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 005/003, de 05.01.1999

Ordinario N° 1979/031, de 06.05.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

La acumulación del feriado y sus formalidades y el fraccionamiento de las vacaciones

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

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

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

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

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

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

1. El feriado debe ser continuo.

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

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

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

- a)** El fraccionamiento debe ser de común acuerdo, por lo cual, no resulta jurídicamente procedente que el empleador fraccione en forma unilateral el feriado anual del trabajador, así como tampoco el trabajador puede exigir el otorgamiento del feriado en forma fraccionada.

- b) El fraccionamiento del feriado puede ser otorgado antes o después al período de 10 de diez días hábiles de feriado, que se deben otorgar en forma continua, lo que puede ser acordado libremente por las partes de la relación laboral.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014

Ordinario N° 3207, de 16.06.2016

Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013

Ordinario N° 4497/0105, de 28.06.1990

Ordinario N° 2474/0057, de 30.06.2003

Ordinario N° 0260/0010, de 19.01.2000

Ordinario N° 3741/0230, de 26.07.1993

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

2. Fraccionamiento del feriado en días sábado o inhábiles:

De acuerdo a lo que hemos visto el artículo 67 del Código del Trabajo, establece que el feriado de los trabajadores ya sea 15 o 20 días, dependiendo de la zona geográfica en la que se preste servicios, es en días hábiles.

Por su parte el artículo 69 del mismo cuerpo legal establece que para efectos del feriado el día sábado se considera inhábil, es por ello que cuando el trabajador utiliza sus vacaciones el cómputo de ellas se hace en días hábiles de lunes a viernes.

Finalmente el artículo 70 del Código del Trabajo establece que el feriado se puede fraccionar de mutuo acuerdo entre las partes, en lo que exceda de 10 días hábiles en cada anualidad del trabajador, considerándose la anualidad no como año calendario sino que de acuerdo a la fecha de ingreso del trabajador, este fraccionamiento puede ser con anterioridad o posterioridad al uso de los 10 días hábiles continuos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en

Ordinario N° 3207, de 16.06.2016

Ordinario N° 4617/052, de 02.12.2013

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

La entidad fiscalizadora mediante **Ordinario N° 3565, de 05.07.2016**, establece que en el caso de los trabajadores que tienen pactada la distribución de la jornada ordinaria de trabajo de lunes a sábado, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, acordar la utilización de 1 día de feriado en día sábado, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de la jornada ordinaria del trabajador, en **Ordinario N° 767, de 27.02.2019**, la Dirección del Trabajo establece que podrán de mutuo acuerdo con el empleador, acordar la utilización de días de feriado en día sábado o domingo, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de la jornada ordinaria del trabajador.

Es necesario puntualizar que el otorgamiento del feriado o vacaciones en día sábado, de acuerdo al pronunciamiento de la Dirección del Trabajo operará solo si existe acuerdo entre las partes y no resultaría procedente que el empleador lo impusiera o bien el trabajador lo exigiese, toda vez que por expreso mandato del legislador el fraccionamiento del feriado es de mutuo acuerdo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3565, de 05.07.2016

Ordinario N° 4780, de 21.09.2016

Ordinario N° 5522, de 15.11.2017

Ordinario N° 5770, de 29.11.2017

Ordinario N° 1740, de 06.04.2018

Ordinario N° 1039, de 21.03.2019

Ordinario N° 767, de 27.02.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

3. La acumulación del feriado

El derecho a feriado nace para el trabajador al momento de cumplir un año de servicio para el empleador, siendo en esa oportunidad que el trabajador tiene el derecho a solicitar su otorgamiento, el artículo 70 del Código, permite la acumulación del feriado a que tiene derecho el trabajo en la medida que dicha acumulación sea de mutuo acuerdo ente el

trabajador y el empleador. Al igual que el fraccionamiento del feriado, su acumulación requiere el acuerdo entre empleador y trabajador, no resultando jurídicamente que sea impuesta unilateralmente por una de las partes.

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

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

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2446/0113, de 25.04.1994

Ordinario N° 6287 de 28.12.2017

Ordinario N° 2424, de 28.05.2018

Ordinario N° 6509, de 26.12.2018

Ordinario N° 731, de 25.02.2019

Ordinario N° 078, de 12.01.1982

Ordinario N° 731, de 25.02.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Utilización del feriado durante el aviso previo

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1111, de 24.05.1982.

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

El derecho a feriado trabajadores con contrato por obra o faena determinada

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

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

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

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

Artículo 67: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena

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

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

Los contratos por obra o faena determinada generalmente duran menos de un año, pero existen muchos casos en los cuales su duración va más allá de un año, en esos casos, en los cuales el trabajador contratado por una obra o faena determinada presta servicios por más de un año para el empleador en virtud de un contrato por obra o faena determinada, tendremos que en materia de feriado se les aplican las normas generales que el Código del Trabajo contempla.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4574/0288, de 07.09.1993

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Requisitos para que el trabajador contratado por obra o faena tenga derecho al feriado.

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

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

Opción de pago diferido del feriado proporcional que de origen cada contrato y su pacto en el finiquito.

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

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

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

Pago del feriado proporcional diferido en el último finiquito

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 954/009, de 15.03.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

El feriado progresivo

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

Artículo 68: Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

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

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

Las características que presenta son:

1. El trabajador debe tener, a lo menos, 10 años de servicio, para uno o más empleadores.
2. Aumenta en razón de un día por cada tres nuevos años trabajados. Así, por ejemplo, un dependiente con 16 años de servicio tiene derecho a 2 días adicionales de feriado (un día por cada 3 años).
3. El exceso del feriado básico, es decir, el número de días que aumenta, puede ser objeto de negociación entre trabajador y empleador. Lo que no es susceptible de negociación es el feriado básico. El feriado básico no es compensable en dinero estando vigente la relación laboral, sin embargo, el legislador permite que el feriado progresivo si puede ser compensado en dinero, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo, el valor mínimo al cual se puede compensar el feriado progresivo es al valor diario de remuneración íntegra regulado en el artículo 71 del Código del Trabajo.

4. Se dispone un límite de 10 años trabajados, para empleadores anteriores que puede invocar un trabajador ante su empleador para efectos de feriado progresivo. Por ejemplo, un trabajador, lleva con un empleador 9 años y anteriormente laboró 15 años con otro empleador, puede invocar 10 años trabajados con los otros, quedando en 19 años, con lo cual, adicional a su feriado básico, le corresponden 3 días de feriado progresivo (1 por cada 3 años).
5. Los años trabajados a un mismo empleador, continuo o discontinuos, no se encuentran afectos al límite de 10 años.
6. El feriado progresivo debe concederse a continuación del feriado básico, salvo que las partes acuerden una forma diferente para concederlos, por ejemplo, fraccionándolo.
7. El trabajador debe presentar la documentación necesaria para invocar el derecho a feriado progresivo antes de cumplir la anualidad que le daría derecho a impetrarlo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2786, de 25.05.2016

Ordinario N° 2694/034, de 21.07.2014

Ordinario N° 4551/0222, de 21.07.1995

Ordinario N° 2616/0125, de 02.05.1994

Ordinario N° 0813/034, de 06.03.2001

Ordinario N° 1968/117, de 14.04.1999

Ordinario N° 1465/084, de 03.04.1998

Ordinario N° 3746/0193, de 16.06.1995

Ordinario N° 3257/0174, de 24.05.1995

Ordinario N° 5733, de 27.11.2017

Ordinario N° 4445, de 23.08.2018

Ordinario N° 4949, de 27.09.2018

Ordinario N° 2233, de 18.06.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Otorgamiento del feriado progresivo

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0532/0029, de 02.02.2004

Ordinario N° 6509, de 26.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Compensación en dinero del feriado progresivo

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003

Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Derecho a feriado progresivo trabajadores extranjeros

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

Respecto del derecho a feriado progresivo y la forma de acreditar por parte de los trabajadores extranjeros, los años de servicios prestados para empleadores anteriores según lo resuelto por la Dirección del Trabajo, entre otros, en Ord. N° 4551/ 222, de 21.07.1995, podrá hacerse por alguno de los siguientes medios:

- a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes que dispongan estos Servicios;
- b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas

instituciones de previsión a que el interesado que lo requiera pertenezca o haya pertenecido,

- c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobada por el Tribunal competente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3617/101, de 22.08.2005

Ordinario N° 5039, de 26.10.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

El feriado colectivo

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

Artículo 76: Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

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

1. Es una facultad del empleador. En estos casos, es el empleador quien determina el momento en que el trabajador hará uso de sus vacaciones.
2. El cierre de la empresa o establecimiento anualmente no debe ser inferior a 15 días hábiles.
3. El cierre debe ser con el objeto de conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva.

4. El feriado debe concederse a todos los dependientes de la empresa o sección, aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello. Se entiende que respecto de estos últimos trabajadores el feriado se les anticipa.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1771/088, de 20.03.1995

Ordinario N° 9348/0284, de 16.12.1987

Ordinario N° 2990/0167, de 08.06.1999

Ordinario N° 695/055, de 16.02.1993

Ordinario N° 2426/062, de 05.06.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Efecto de la licencia médica en el feriado colectivo

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4408/086, de 06.10.2006

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Efecto del feriado colectivo en el aviso previo dado por la causal de término de contrato de necesidades de la empresa

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0300/0003, 20.01.2003

Ordinario N° 956/043, de 12.02.1992

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Efecto del feriado colectivo en los procesos de negociación colectiva

El establecimiento por parte del empleador de feriado colectivo suspende el procedimiento de negociación colectiva que se esté desarrollando en la empresa.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0801/0069, de 01.03.2000

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Forma de calcular la remuneración íntegra según la estructura remuneracional del trabajador

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajadores con remuneración fija

Para el correcto cálculo de la remuneración de los trabajadores que tiene remuneración fija, como el legislador señala que esta estará constituida por el sueldo del trabajador, se hace útil recordar el concepto de sueldo visto anteriormente en este curso.

La ley ha precisado claramente que el cálculo del feriado debe efectuarse en base al sueldo, por lo tanto, solo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008

Ordinario N° 7350/0379, de 01.12.1997

Ordinario N° 3.256, de 01.07.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Trabajadores con remuneraciones variables

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

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 8180/0334, de 18.12.1995

Ordinario N° 2793/0136, de 05.05.1995

Ordinario N° 2921/055, de 21.07.2011

Ordinario N° 1556/021, de 07.04.2011

Ordinario N° 2989/0166, de 08.06.1999

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Trabajadores con remuneración mixta (fija y variable)

Los trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, al hacer uso de su feriado tendrán derecho a que la remuneración íntegra sea calculada sobre la suma del sueldo

base, más el promedio de lo ganado por remuneración variable percibida en los tres últimos meses.

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2994/0171, de 08.06.1999

Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994

Ordinario N° 5100, de fecha 07.10.2015

Ordinario N° 4453, de 22.09.2017

Ordinario N° 4907, de 25.09.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Situación especial de trabajadores con remuneración mixta (fija y variable) en que perciben remuneraciones variables pagadas con desfase

En el caso de trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, y que estas últimas sean pagadas con desfase, por ejemplo las comisiones devengadas en marzo se pagan en el mes de abril, se debe ser muy cuidadoso en la determinación de la remuneración íntegra durante el feriado, toda vez que durante el mes en que haga uso de su feriado tendrá derecho por los días de feriado a la remuneración íntegra que regula el artículo 71 del Código del Trabajo, pero en ese mes además se le deberán pagar las comisiones ya devengadas y que estaban pendientes de pago dada la especial forma en la cual esta remuneración variable se paga.

Es de suma importancia que los empleadores paguen correctamente las remuneraciones del personal, toda vez que muchos empleadores en el mes en el cual el trabajador hace uso del feriado solo pagan las comisiones del mes anterior conforme lo que versa el contrato, dejando pendiente para el próximo mes la remuneración íntegra calculada

conforme el promedio de los 3 últimos meses que establece el artículo 71 del Código del Trabajo, lo que está errado, toda vez que en el caso planteado debe el empleador pagar las comisiones ya devengadas conforme lo que establece el contrato y por aplicación de lo dispuesto en el ya mencionado artículo 71 pagar la remuneración íntegra que corresponda según los días de feriado del trabajador.

En caso de licencias médicas se debe hacer exactamente lo mismo, por ejemplo, si el trabajador está con licencia todo el mes de junio, aunque en ese mes no tendrá ningún día trabajado, el empleador debe generar una liquidación de remuneraciones en la cual detallará la comisión que debe pagarse, la cual debiese ser la devengada en el mes de mayo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4624, de 09.09.2015

Ordinario N° 4835, de 21.09.2015

Ordinario N° 5319, de 07.11.2017

Ordinario N° 4608, de 04.10.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Inclusión de la semana corrida en el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3740/35, de 27.08.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Pago de los días hábiles e inhábiles comprendidos dentro del período que el trabajador hace uso del feriado.

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0551/0036, de 03.02.2004

Ordinario N° 5409/0251, de 16.12.2003

Ordinario N° 5472/0295, de 12.09.1997

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Pago de toda remuneración o beneficio que corresponda ser pagada durante el período de feriado y que no ha sido considerada en el cálculo del feriado.

La expresión "toda otra remuneración o beneficio" que utiliza el inciso 5º, del artículo 71, del Código del Trabajo comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado, aparte de la "remuneración íntegra" a que se refieren en el inciso 1º y 3º del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado. Es así por ejemplo que, si un trabajador esta de vacaciones en diciembre y en ese mes corresponde pago de aguinaldo en la empresa, dicha remuneración le debe ser pagada al trabajador, ya que no fue incluida en el cálculo de su remuneración íntegra durante el feriado.

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5922/0270, de 11.10.1994

Ordinario N° 1248/066, de 04.03.1994

Ordinario N° 3419/095, de 07.05.1991

Ordinario N° 4751/209 de 22.08.1996

Ordinario N° 4943, de 17.10.2019

Ordinario N° 1942, de 28.05.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Remuneraciones y otros haberes que no se consideran para efectos del pago de la remuneración íntegra

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2528, de 20.05.2015

Ordinario N° 3402/0196, de 05.07.1999

Ordinario N° 2217/0156, de 18.05.1998

Ordinario N° 7350/0379, de 01.12.1997

Ordinario 1222, de 04.04.2019

Ordinario N° 3655/0215, de 19.07.1999

Ordinario N° 3655/0215, de 19.07.1999

Ordinario N° 4943, de 17.10.2019

Ordinario N° 1245/064, de 03.03.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Reajuste de remuneraciones que se produzcan durante el uso del feriado por parte del trabajador

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5424/0250, de 25.08.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Compensación del feriado en dinero

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

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

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

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

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

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

Existen dos excepciones a la prohibición anterior:

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

Al compensar en dinero el feriado, el dependiente deberá percibir una suma que no sea inferior a lo prescrito en el artículo 71, que regula la remuneración íntegra de los trabajadores que hacen uso de su feriado.

La misma norma se aplicará cuando se negocien los días de feriado progresivo, resulten de aplicar el artículo 68.

Cuando se determina la indemnización por feriado sea legal o proporcional o cuando se compensa el feriado progresivo, se debe tomar el número de días hábiles a compensar, y proyectarlos o contarlos en el calendario tal como si el trabajador estuviese haciendo uso de dichos días, el cómputo se realiza en días hábiles de lunes a viernes y deben incorporarse a esta compensación los días sábados, domingos y festivos que incidan o queden comprendidos dentro del período de feriado.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 8413/0143, de 08.10.1989

Ordinario N° 2575/036, de 27.03.1989

Ordinario N° 0826/013, de 05.03.2007

Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003

Ordinario N° 2540/0193, de 20.06.2000

Ordinario N° 0799/0067, de 01.03.2000

Ordinario N° 5459/0318, de 02.11.1999

Ordinario N° 7173/0351 24.11.1997

Ordinario N° 2910/0174, de 14.04.1994

Ordinario N° 3792/0231, de 30.07.1993

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Ejemplos de cálculo remuneración íntegra durante el feriado de los trabajadores.

Como ya viéramos el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado se debe realizar conforme lo establece el artículo 71 del Código del Trabajo, debiendo siempre tenerse presente la estructura remuneracional del trabajador, diferenciando los trabajadores con remuneración fija de aquellos que tiene remuneración variable.

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

Cálculo remuneración íntegra compensación en dinero Feriado Progresivo

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3515/0112 de 28.08.2003

Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Ejemplo N° 1: trabajador con remuneración fija

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

Tiene 4 días de feriado progresivo sin utilizar y acuerda con su empleador su compensación en dinero.

El acuerdo de compensación se suscribe el 09 de febrero de 2017.

El trabajador por la prestación de sus servicios percibe:

Sueldo base de \$350.000 pesos mensuales.

Bono de responsabilidad de \$80.000.- pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Desarrollo:

Lo primero que se debe determinar es el número de días que se le deberán pagar al trabajador, en ese sentido al acordarse la compensación del feriado el día jueves 09 de febrero de 2017, el cómputo de los 4 días feriado que se compensarán deberá realizarse en días hábiles a partir del viernes 10, concluyendo el miércoles 15, por lo que el feriado a compensar será de 4 días hábiles más 2 inhábiles correspondientes al día sábado y domingo, comprendidos dentro del cómputo de feriado, dándonos un total de 6 días a compensar.

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

$$\text{Valor día} = (350.000 + 80.000) / 30 = 14.333.3333$$

$$\text{Monto compensación feriado progresivo} = (14.333.3333 \times 6) = 86.000.-$$

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

LIQUIDACIÓN FEBRERO 2017	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	350.000
BONO DE RESPONSABILIDAD	80.000
COMPENSACIÓN FERIADO PROGRESIVO (14.333.3333 X 6)	86.000
GRATIFICACIÓN	104.500
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	620.500

Ejemplo N° 2: trabajador con remuneración variable:

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

Tiene 4 días de feriado progresivo sin utilizar y acuerda con su empleador su compensación en dinero.

El acuerdo de compensación se suscribe el 09 de febrero de 2017.

El trabajador por la prestación de sus servicios percibe:

Sueldo base de \$300.000 pesos mensuales.

Bono de responsabilidad de \$60.000.- pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Comisiones por venta según el siguiente detalle:

REMUNERACIÓN	Enero 2017	Diciembre 2016	Noviembre 2016
--------------	------------	----------------	----------------

COMISIÓN	295.000	365.000	280.000
SEMANA CORRIDA	70.800	70.192	56.000
TOTAL	365.800	435.192	336.000

Desarrollo:

Lo primero que se debe determinar es el número de días que se le deberán pagar al trabajador, en ese sentido al acordarse la compensación del feriado el día jueves 11 de febrero de 2016, el cómputo de los 4 días feriado que se compensarán deberá realizarse en días hábiles a partir del viernes 12, concluyendo el miércoles 17, por lo que el feriado a compensar será de 4 días hábiles más 2 inhábiles correspondientes al día sábado y domingo, comprendidos dentro del cómputo de feriado, dándonos un total de 6 días a compensar.

Como se viera anteriormente, el sueldo del trabajador está constituido por el sueldo base y las demás remuneraciones que revisten carácter de sueldo, en el caso que nos ocupa sería el sueldo base de \$300.000 y el bono de responsabilidad de \$60.000.-, por lo que el sueldo del trabajador sería \$360.000

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

Promedio remuneración variable: $(365.800 + 435.192 + 336.000) / 3 = 378.997$

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

Valor día = $(300.000 + 60.000 + 378.997) / 30 = 24.633,233$

Monto compensación feriado progresivo = $(24.633,233 \times 6) = 147.799.-$

Si el trabajador tuviese en el mes de febrero de 2017 una comisión de \$250.000, la determinación del total imponible de la remuneración sería de la siguiente forma:

LIQUIDACIÓN FEBRERO 2017	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	300.000

BONO DE RESPONSABILIDAD	60.000
COMPENSACIÓN FERIADO PROGRESIVO (24.633,233 X 6)	147.799
COMISIÓN	250.000
SEMANA CORRIDA (250.000 / 24) X 4	41.667
GRATIFICACIÓN	104.500
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	903.966

Cálculo remuneración íntegra durante el Feriado (Vacaciones)

Ejemplo N° 3, trabajador con remuneración fija:

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

El trabajador hace uso de 10 días hábiles de vacaciones a partir del 10 de enero de 2017.

Sueldo base de \$290.000 pesos mensuales.

Bono de asistencia de \$70.000.- pesos mensuales, condicionados a que el trabajador tenga 100% de asistencia, si registra ausencias injustificadas el bono será, 50 % del bono si el trabajador tiene 1 ausencia injustificada, 0% si el trabajador tiene 2 ausencias injustificadas.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

En el mes de enero de 2017, el trabajador registró 2 días de ausencia injustificada, no consecutivas.

Al momento de determinar la remuneración del trabajador en el mes de enero de 2017, considerando que esta se calcula por mes calendario, debiésemos hacer el siguiente análisis:

En primer lugar, debemos determinar el número de días que abarcará el feriado, como el trabajador está haciendo uso de su feriado a partir del día 10 de enero de 2017, debemos contar días hábiles de lunes a viernes desde esa fecha, dando por tanto que su feriado concluirá el 23 de enero, quedando el feriado de la siguiente forma, 10 días hábiles más 4 días inhábiles, 14 días en total.

El sueldo base, a este se le descontarán 2 días de ausencia del trabajador, que serían, en este ejemplo, la ausencia injustificada, para ello se debe determinar el valor día, el cual se obtiene dividiendo el sueldo base por 30, dándonos $(290000/30) = \$9.666,66$ por día.

Bono de asistencia, si bien dada la cláusula contractual el trabajador no tendrá derecho percibirlo, durante los 14 días que dura su feriado, igual deberá percibir el bono de asistencia, por lo que para el correcto cálculo de su remuneración lo primero que debemos hacer es obtener el valor diario del bono, por lo que el monto de este debe dividirse por 30, dándonos $(70000/30) = \$2.333,3333$.

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

LIQUIDACIÓN ENERO 2017	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	290.000
INASISTENCIAS (2 X 9.666,66)	-19.333
BONO ASISTENCIA	0.00
BONO ASISTENCIA DÍAS FERIADO (VACACIONES) (14 X 2.333,3333)	32.667
GRATIFICACIÓN	75.834
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	379.168

Ejemplo N° 4, trabajador con remuneración variable:

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

El trabajador hace uso de 15 días hábiles de vacaciones a partir del 6 de febrero de 2017.

El trabajador por la prestación de sus servicios percibe:

Sueldo base de \$250.000 pesos mensuales.

Bono de responsabilidad de \$50.000.- pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Comisiones por venta según el siguiente detalle:

REMUNERACIÓN	Enero 2017	Diciembre 2016	Noviembre 2016
COMISIÓN	295.000	365.000	280.000
SEMANA CORRIDA	70.800	70.192	56.000
TOTAL	365.800	435.192	336.000

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

En primer lugar debemos determinar el número de días que abarcará el feriado, como el trabajador está haciendo uso de su feriado a partir del día lunes 6 de febrero de 2017, debemos contar días hábiles de lunes a viernes desde esa fecha, dando por tanto su feriado concluirá el día viernes 24 de febrero, según la distribución de su jornada de trabajo y de conformidad a los ordinarios 2446/0113, de 25.04.1994; 0813/0034, de 06.03.2001 y 2355/0111, de 18.04.1994 de la Dirección del Trabajo, ya vistos en el desarrollo de este módulo, el dependiente debe reincorporarse a sus labores el día sábado 25 de febrero.

El feriado del trabajador será de 15 días hábiles más 4 días inhábiles, 19 días en total.

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

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

Promedio remuneración variable: $(365.800 + 435.192 + 336.000) / 3 = 378.997$

El valor día por remuneración variable sería entonces

Valor día = $(378.997) / 30 = 12.633$

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

LIQUIDACIÓN FEBRERO 2017	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	250.000
BONO DE RESPONSABILIDAD	50.000
COMISIÓN	80.000
SEMANA CORRIDA $(80.000 / 7) \times 2$	22.857
REMUNERACIÓN VARIABLE VACACIONES (12.827×19)	240.027
GRATIFICACIÓN	104.500
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	747.384

Tema 2

Los permisos a los trabajadores

En este tema revisaremos las normas contenidas en el Código del Trabajo, que dicen relación con los permisos a que tienen derecho los trabajadores, además de revisar los requisitos y formalidades que regulan el otorgamiento de estos permisos.

PERMISO POR MUERTE DE FAMILIARES

Los primeros permisos que revisaremos serán los establecidos en el artículo 66 del Código del Trabajo, que establece los permisos por fallecimiento de familiares, la norma que nos ocupa dispone:

Artículo 66: En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

Como se puede apreciar la norma precedentemente citada, concede permisos con goce de remuneración al trabajador (a) que sufre la muerte de un hijo de la o el cónyuge, la muerte de su padre o madre y en el caso de muerte de hijo en gestación.

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

Requisitos para impetrar los días de permiso

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permiso por muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil

Este permiso presenta las siguientes características:

Número de días:

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

Forma de utilizarlos:

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007

Ordinario N° 0019, de 04.01.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Fuero laboral por estas circunstancias:

En el caso de los trabajadores que sufren la muerte del o la cónyuge o conviviente civil, la muerte de hijo se ha establecido que estos gozarán de fuero laboral por el período de un mes.

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

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

En el caso de trabajadores que tengan contratos de trabajo cuya duración sea de plazo fijo o por obra o servicio determinado, que tengan una duración inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia esta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, para poner término a la relación laboral si es que el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo que dio origen al contrato, se produce durante el período de fuero laboral. Es necesario destacar que, si el contrato de plazo fijo o el

por obra o faena tiene una duración igual o superior a un mes, para poder poner término a la relación laboral se requerirá la autorización del juez competente, si es que la conclusión del trabajo o el vencimiento del plazo se produce dentro del período de fuero laboral establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

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

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012

Ordinario N° 5655, de 05.12.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permiso muerte de hijo en gestación

Número de días:

En el caso de muerte de hijo en gestación, defunción fetal, el trabajador al tenor del inciso segundo del artículo 66, tiene derecho a 3 días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando. Dado que este permiso se computa en días hábiles al igual que el permiso por matrimonio regulado en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, su cómputo debiese hacerse en días hábiles de lunes a viernes, ya que por analogía resulta plenamente aplicable el siguiente ordinario de la Dirección del Trabajo, ya citado en el módulo anterior.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Forma de utilizarlos:

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0886/019, de 08.03.2007

Ordinario N° 5125, de 28.10.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permiso muerte del padre o la madre del trabajador

Número de días:

En el caso de muerte del padre o madre del trabajador (a), se establece un permiso de 3 días hábiles, adicional al feriado anual e independientemente del tiempo que lleve trabajando.

Forma de utilizarlos:

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

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

Imputación de los días de permiso del artículo 66 del código del trabajo a beneficios contractuales

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

Por ejemplo, si la cláusula contractual señala que la empresa concederá a los permisos legales x días de permiso, los permisos legales no son imputables a los convencionales pactados, por el contrario, si la cláusula simplemente señala que el trabajador tendrá x días de permisos, sean estos superiores o inferiores a los establecidos por ley, los permisos legales serán imputables a los contractuales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 752/039, de 31.01.1994

Ordinario N° 1638/032, de 02.05.2007

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Formalidades en el otorgamiento de estos permisos

Dado que el Código del Trabajo le da el carácter de "permiso" al beneficio que hemos revisado precedentemente, implica que el trabajador debe solicitarlo a su empleador o a quien lo represente, no existiendo en la normativa legal situación alguna que permita al empleador negar estos permisos o condicionar de alguna forma su utilización por parte del

trabajador (a), debiendo arbitrar el empleador las medidas necesarias para que el trabajador ejerza su derecho en la oportunidad que el legislador a establecido.

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

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

Sanciones apara el empleador que no otorga estos permisos

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

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 1 a 49	1 a 10 U.T.M.
De 50 a 199	2 a 40 U.T.M.
De 200 y más	3 a 60 U.T.M.

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

Permiso realización exámenes médicos

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley Nº 20.769 el 20 de septiembre de 2014, se estableció un permiso especial para realización de exámenes médicos, los cuales se encuentran regulados en el artículo 66 bis del Código del Trabajo que dispone:

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

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

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

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

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

Como podemos apreciar, los trabajadores mayores de 50 años, y las trabajadoras mayores de 40 años, cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho a que una vez al año, se les conceda un permiso de medio día para efectuarse exámenes de próstata y mamografías, respectivamente. También se pueden incluir otras prestaciones de medicina preventiva como son por ejemplo la realización del papanicolau.

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

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

Si bien la norma legal no establece formalidad alguna para realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo opina, al igual que nosotros, que estos permisos debiesen ser solicitados por escrito, en todo caso las formalidades las podrá establecer el empleador en base a sus facultades de organización y administración y como se viera en el módulo III de este curso, esto debiese regularse en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga la empresa.

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4654/073, de 25.11.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permisos voluntarios del cuerpo de bomberos

El artículo 66 ter del Código del Trabajo establece un permiso especial, que tendrán los voluntarios de cuerpos de bomberos que tengan un empleador para concurrir a emergencias que se produzcan dentro de su jornada laboral, este permiso es con derecho a remuneraciones, por lo cual el empleador debe además de conceder el permiso que nos ocupa pagar al trabajador, el tiempo que dicho permiso abarque sus remuneraciones como si las horas ocupadas hubieren sido efectivamente trabajadas.

Las salidas del lugar del trabajo durante la jornada laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos para concurrir a las emergencias que establece el legislador, no pueden ser invocadas por el empleador como abandono de trabajo para efectos de la aplicación de una causal de caducidad del contrato.

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

Para que proceda este permiso, quien los invoque debe cumplir con 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.

Es importante destacar que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 66 del código del Trabajo 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, por lo que el permiso que nos ocupa no tiene un número de horas mínimo ni máximo.

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.

El artículo 66 ter del Código del Trabajo dispone:

Artículo 66 ter: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley

Nº 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario Nº 2880/051, de 31.05.2016

Ordinario Nº 0548/011, de 31.01.2017

Ordinario Nº 2203, de 09.05.2018

Ordinario Nº 2888/026, de 26.10.2020

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permiso especial ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

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

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

El artículo 71 de la Ley 16.744 dispone:

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

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

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

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3659/072, de 13.09.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Los permisos de mutuo acuerdo entre las partes

Es importante señalar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, solo contempla los permisos anteriormente revisados, no existiendo otros permisos especiales, como por ejemplo por muerte de familiares distintos a los indicados en el artículo 66 del Código del Trabajo, para la realización de exámenes médicos de los trabajadores (salvo aquellos que nuestra legislación establece como es el caso de los controles médicos a los que deban someterse los trabajadores que han sufrido un accidente laboral y los del artículo 66 bis del Código del Trabajo antes visto), permisos para la realización de trámites personales, permisos para buscar empleo durante el aviso previo cuando el empleador invoca algunas

de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa y desahucio escrito del empleador, por lo que el otorgamiento de estos permisos dependerán única y exclusivamente de los acuerdos que las partes suscriban al respecto, acuerdos que pueden ser vía la negociación colectiva o bien en forma individual entre cada trabajador y su empleador.

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

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

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

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

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

Permiso sin goce remuneración

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3222/0158, de 22.08.2001

Ordinario N° 3765/175, de 27.06.1994

Ordinario N° 2358, de 01.06.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permiso por nacimiento de hijo

En caso de nacimiento de hijo, se contempla en nuestra legislación un permiso especial de 5 días laborales a favor del padre, permiso que revisáramos a continuación y que se encuentra regulado en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 195 inciso segundo:

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoga la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Según lo preceptuado en el inciso segundo del artículo 195, citado anteriormente, son beneficiarios de este permiso los trabajadores que han sido padres.

Gozará de este derecho también el padre que se encuentre en proceso de adopción, el cómputo del permiso en cuanto a su utilización se hará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoga la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620, en este caso no importa la edad del menor para acceder al beneficio.

El trabajador que ha sido padre tiene derecho a 5 días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, este permiso no se aumenta en caso de partos múltiples.

Los días de permisos por nacimiento de hijo deben hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

Este permiso a elección del padre podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los 5 días que este comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo los días de descanso semanal que al trabajador le correspondiere.

Si el padre no opta por la alternativa anterior, podrá hacer uso de los 5 días de permiso dentro del primer mes de vida del menor, considerado desde la fecha de nacimiento, estando este facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada. Para los efectos de determinar el período en el cual tendrá derecho a utilizar este permiso el trabajador, cual es de 1 mes, debemos tener en consideración que mes es **“conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”** por lo que, si el nacimiento se produjere el 15 de febrero de 2015, el trabajador tendría derecho a utilizar el permiso por nacimiento hasta el 15 de marzo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4052/083, 17.10.2011

Ordinario N° 0597/09, de 03.02.2006

Ordinario N° 0864/010, de 16.02.2011

Ordinario N° 3827/0103, de 02.09.2005

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Licencia médica, período en el cual puede hacer uso del permiso

El legislador establece claramente cuál es el período en el cual se puede utilizar el permiso por nacimiento de hijo, el cual es el período de un mes contado desde el nacimiento, es por ello que, si durante todo ese período el trabajador llegase estar con licencia médica, simplemente perdería el derecho utilizarlo, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° ° 0597/09 de 03.02.2006

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Situación de trabajadores con contrato de plazo fijo u obra o faena

El nacimiento de un hijo no le concede fuero al trabajador que ha sido padre, por lo que en el caso de los trabajadores que tienen contratos de plazo fijo o por obra o faena, pueden perfectamente ser desvinculados al concluir la faena o llegar la fecha pactada de término en el contrato, incluso durante la utilización de este permiso.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° ° 0597/09 de 03.02.2006

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Obligación de solicitar el permiso al empleador

Dado que estamos en presencia de un permiso al cual tiene derecho el trabajador, debemos tener presente que este deberá ser solicitado al empleador, la forma en la cual lo solicitará el trabajador este permiso, dependerá de las formalidades que establezca el empleador sobre estas materias, dado que en uso de sus facultades de organización y dirección es el empleador que debe generar los procedimientos administrativos que se aplicarán en la empresa, entre los cuales estará por supuesto la forma de solicitar los permisos por parte de los trabajadores.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° ° 0597/09 de 03.02.2006

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Trabajadores contratados a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que igual gozará del derecho al permiso por nacimiento de hijo que nos ocupa, en estos casos el permiso se deberá otorgar en aquellos días que al trabajador de acuerdo a lo que versa su contrato deba prestar servicios.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4680/086, de 25.11.2008

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Imputación de los días de permiso del artículo 195 del Código del Trabajo a beneficios contractuales:

Los días de permisos por nacimiento de hijo pueden ser imputados a los pactados individuales o colectivamente entre el empleador y sus trabajadores.

Debemos tener presente que la procedencia de la imputación de estos días de permiso convencionales con los que establece el artículo 195 del Código del Trabajo dependerá de la redacción del acuerdo existente entre las partes, es así por ejemplo que si el acuerdo señalase que la empresa concederá adicional a los permisos legales 2 días por nacimiento de hijo, resultaría improcedente que se entendieran incorporados estos dos días de permiso dentro de los 5 días que contempla la norma legal, esto porque las partes expresamente señalaron que eran adicionales al legal, por el contrario si la cláusula dijese que los trabajadores tendrán derecho a 7 días de permiso por nacimiento de hijo, perfectamente se puede establecer que dentro de esos 7 días están contemplados los 5 días establecidos en el artículo 195 del Código del Trabajo, en todo caso siempre deberá analizarse muy bien la cláusula contractual para determinar la posible imputación de estos permisos convencionales con los que establece nuestra legislación.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0325/0024, de 24.01.2000

Ordinario N° 5781/133, de 21/12/2005

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Sanciones para el empleador que no otorga el permiso por nacimiento de hijo

El empleador que no otorga el permiso por nacimiento de hijo, regulado en el artículo 195 del Código del Trabajo, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo que en su inciso primero dispone:

Artículo 208: Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multas de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

La norma citada establece el monto de las sanciones que proceden por infracción a las normas contenidas en el título sobre protección a la maternidad, dentro de las cuales se encuentra el permiso por nacimiento de hijo, las que consisten en multas de 14 a 70 UTM., las que se duplicarán o triplicarán en conformidad al artículo 506 de este Código del Trabajo, norma que en su inciso quinto dispone:

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.

Como se puede apreciar en el caso de las multas especiales que establece el Código del Trabajo, como es la que nos ocupase aplicarán las siguientes reglas:

- a) Su rango se duplicará si el empleador tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores.
- b) Su rango se triplicará, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores.

De acuerdo a lo expresado precedentemente los tramos de multas serían los siguientes:

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
-----------------------------	--------------------------------

De 1 a 49	14 a 70 UTM.
De 50 a 199	28 a 140 UTM.
De 200 y mas	42 a 210 UTM.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 200 o más trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento puede aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinará dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 42 a 210 UTM.

Permiso por matrimonio y acuerdo unión civil

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

Artículo 207 Bis: En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Con la publicación de la ley N° 21.042 el 08.11.2017, que aplica al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil, el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio, se sustituyó el artículo 207 bis del Código del Trabajo, por el precedentemente citado.

Dado que la Ley N° 21.042 fue pública en el Diario Oficial el 08.11.2017, sin que se contemplara una vigencia diferida de ella, esta entró en vigencia desde la fecha de publicación, por lo que la incorporación del derecho a permiso por acuerdo de unión civil

podrán ejercerlo los trabajadores y trabajadoras que los suscriban desde esa fecha en adelante.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio o bien celebren acuerdo de unión civil, gozan de 5 días hábiles de permiso con derecho a remuneración, este permiso es independiente del tiempo que el trabajador tenga en su empleo o del tipo de contrato que tenga, es decir será aplicable a los trabajadores con contrato de plazo fijo, obra o faena e indefinido, como así también a los trabajadores a tiempo parcial.

El cómputo de estos 5 días hábiles de permiso se debe hacer de lunes a viernes, toda vez que este permiso es adicional al feriado o vacaciones de los trabajadores, por lo que le resultará aplicable la disposición del artículo 69 del Código del Trabajo que establece que el día sábado se considera inhábil para efecto del feriado.

Respecto de los trabajadores (ras) que suscribían Acuerdo de Unión Civil, antes de la Ley N° 21.042, se había establecido en los Ordinarios N° 2888, de 31.05.2016 y N° 4940, de fecha 05.10.2016, de la Dirección del Trabajo, que ellos gozaban de este permiso al igual de quienes contraigan matrimonio, como así también de los beneficios pecuniarios que la empresa tenga pactado con sus trabajadores que digan relación con el hecho de contraer matrimonio.

Dentro de los 30 días siguientes a su celebración, el trabajador deberá presentar certificado de matrimonio a su empleador, de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en el caso de que el matrimonio o el acuerdo de unión civil no se realice, el empleador se encontrará habilitado para descontar al trabajador los días utilizados como permiso.

Los días de permiso por expresa disposición legal deben ser utilizados en forma continua, pudiendo utilizarse ya sea desde el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, o bien en los días inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio. Es así que, si un trabajador contrajera matrimonio o celebrase acuerdo de unión civil, el día sábado 11 de agosto de 2018, podría utilizar este permiso de alguna de las siguientes maneras:

1. Desde el día lunes 6 hasta el viernes 10 de agosto de 2018.
2. a contar del día lunes 13 hasta el día lunes 20 de agosto de 2018.

Para la correcta utilización del permiso que nos ocupa, debe analizarse la distribución de jornada del trabajador para poder determinar la fecha en la cual el trabajador deberá reincorporarse a sus labores.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 466, de 27.01.2017

Ordinario N° 4940, de 05.10.2016

Ordinario N° 2888, de 31.05.2016

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

Ordinario N° 5254, de 15.10.2015

Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017

Ordinario N° 999, de 20.02.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Formalidades en la utilización.

El trabajador o trabajadora que utilizará el permiso que nos ocupa, debe comunicar a su empleador con 30 días de anticipación a la fecha de realización del matrimonio o la suscripción del acuerdo de unión civil, dicha circunstancia, si bien no se establece en el artículo 207 bis que el trabajador indique la forma en la cual utilizará el permiso, es de nuestra opinión que al momento de solicitar el permiso el trabajador debiese indicar la forma en la cual lo utilizará de acuerdo a alguna de las opciones que la norma legal establece.

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

El empleador vía reglamento interno de orden higiene y seguridad, debiese indicar la forma, oportunidad y ante quien debiesen los trabajadores solicitar el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil y hacer entrega del respectivo certificado.

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 4.638, de 24.11.2014

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Procedencia del permiso en caso de matrimonio religioso

Respecto de este punto debemos tener presente que el artículo 207 bis del Código del Trabajo no hace distinción alguna respecto del tipo de matrimonio que da derecho a este permiso, por lo que el trabajador o trabajadora que lo solicite podrá hacerlo para cualquiera de las dos ceremonias, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Sanciones para el trabajador que no acredita la efectividad del matrimonio

El artículo 207 bis no contempla sanción alguna para el empleador que no cumple con acreditar con el certificado de matrimonio emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, sin embargo, la Dirección del Trabajo ha establecido que el empleador debe analizar cada caso en lo particular, pudiendo incluso descontar de las remuneraciones del trabajador los días no laborados.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 4.638, de 24.11.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Imputación de los días de permiso a beneficios contractuales

La ley N° 20.764, que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador, publicada en el diario oficial el 18.07.2014, en su artículo transitorio dispone:

“Artículo transitorio. - Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de esta ley, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.”.

Como se puede apreciar en el caso de aquellos permisos que las partes hubieren acordado ya sea en forma individual o colectiva al 18.07.2014 que es la fecha de publicación de la Ley N° 20.764, se entenderán imputables a los establecidos en el artículo 207 bis del Código del Trabajo, es así por ejemplo si por contrato colectivo los trabajadores de una empresa tuviesen pactados 3 días hábiles de permiso en caso de matrimonio, los 3 días de permiso ya pactados se entenderán imputable a los 5 días que establece el Código del Trabajo, por lo que el trabajador solo tendría derecho a 5 días de permiso y no a 8 como se podría pensar, es decir los 3 contractuales más los 5 legales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 3342/048, 01.09.2014

Ordinario N° 5845/132, de 04.12.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Sanciones para el empleador que no otorga el permiso por matrimonio

Por estar este permiso dentro de las normas “de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar”, en caso de que el empleador negare el permiso solicitado por el trabajador para contraer matrimonio, se expone a las mismas sanciones señaladas anteriormente respecto del permiso por nacimiento de hijo, siendo el rango de multa que podría aplicarse según el número de trabajadores de la empresa, los siguientes:

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 1 a 49	1 4 a 70 UTM.
De 50 a 199	28 a 140 UTM.

De 200 y mas	42 a 210 UTM.
--------------	---------------

Forma de cálculo de la remuneración de la trabajadora durante estos permisos

Como hemos visto en el desarrollo del MÓDULO 3 de este curso, los permisos con goce de remuneración o pagados que establece el Código del Trabajo, no tienen establecido como deben ser remunerados los trabajadores durante dichos permisos, a diferencia del feriado o vacaciones del personal, el cual tiene una regulación expresa en el artículo 71 del Código, la cual según los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo se debe aplicar a algunos de estos permisos.

A continuación, desarrollaremos algunos ejemplos de cálculo de remuneración durante los diferentes permisos que hemos visto durante el desarrollo del MÓDULO 3 y el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado o vacaciones del personal, según el tipo de remuneración que el trabajador percibe.

Permisos del artículo 66 del Código del Trabajo

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

Muerte de un hijo, como el de muerte del cónyuge, 7 días corridos.

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

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

Como la norma que otorga estos permisos, no establece la forma en la cual se debe remunerar al trabajador, se debe aplicar el artículo 71 del Código del Trabajo que regula el pago de la remuneración íntegra, cuando el trabajador utiliza su feriado (vacaciones), que ya revisamos en el desarrollo de este módulo.

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

Trabajadores con Remuneración Fija

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

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

Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008:

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

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

Existen remuneraciones que las partes pactan, como son por ejemplos bonos de asistencia y puntualidad, bonos de responsabilidad, bono de seguridad, bonos de faena, u otros que, al reunir los requisitos enunciados anteriormente, serán considerados sueldo para efectos de la determinación de la remuneración íntegra.

Cuando un trabajador tiene pactado por ejemplo un BONO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, el cual se encuentra condicionado a que el trabajador tenga 100% de asistencia en el período y que en caso de ausencias injustificadas este se reducirá de la siguiente forma, 50 % del bono si el trabajador tiene 1 ausencia injustificada, 0% si el trabajador tiene 2 ausencias injustificadas, se dará que algunos meses el trabajador percibe el bono como en otros que recibe la mitad del bono o incluso no percibe el bono, sin embargo para efectos del cálculo de la remuneración íntegra durante los días de permiso del trabajador, este bono aun cuando no se haya percibido en los meses anteriores dada la cláusula pactada.

Ejemplo N° 1:

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

El trabajador hace uso del permiso por muerte de cónyuge desde el 13 de enero de 2017.

Sueldo base de \$350.000 pesos mensuales.

Bono de asistencia de \$80.000.- pesos mensuales, condicionados a que el trabajador tenga 100% de asistencia, si registra ausencias injustificadas el bono será, 50 % del bono si el trabajador tiene 1 ausencia injustificada, 0% si el trabajador tiene 2 ausencias injustificadas.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

En el mes de enero de 2017, el trabajador registró 2 días de ausencias injustificadas, no consecutivas.

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

El sueldo base, a este se le descontarán los días de ausencia del trabajador, que serían, en este ejemplo, las ausencias injustificadas, para ello se debe determinar el valor día, el cual se obtiene dividiendo el sueldo base por 30, dándonos $(350000/30) = \$11.666,66$ por día.

Bono de asistencia, si bien dada la cláusula contractual el trabajador no tendría derecho percibir el bono en el mes de enero de 2017, durante los 7 días de permiso que el trabajador tiene derecho por la muerte de cónyuge, igual deberá percibir el bono de asistencia, por lo que para el correcto cálculo de su remuneración lo primero que debemos hacer es obtener el valor diario del bono, por lo que el monto de este debe dividirse por 30, dándonos $(80000/30) = \$2.666,66$.

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

LIQUIDACIÓN ENERO 2017	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	350.000
INASISTENCIAS (2 X 11666,66)	-23.333

BONO ASISTENCIA	0.00
BONO ASISTENCIA DÍAS DE PERMISO (7 X 2666,66)	18.667
GRATIFICACIÓN	86.334
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	428.459

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

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

Trabajadores con Remuneración Variable

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

El promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados se obtiene sumando todas las remuneraciones variables y la semana corrida si el trabajador tuviese derecho a ella, percibidas en el período señalado, y dicho promedio se dividirá por 30 para obtener el valor diario.

Cuando en algunos de los meses precedentes a aquel en el cual el trabajador utiliza algunos de los permisos del artículo 66 del Código del Trabajo, existió una suspensión del contrato, por estar el trabajador con licencia médica o bien estuvo con permiso sin goce de remuneración, ese mes no debe ser considerado en el cálculo del promedio, debiendo considerarse únicamente en el cálculo meses completos.

Ejemplo N° 2:

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

El trabajador hace uso del permiso por muerte de padre o madre, de 3 días hábiles desde el 13 de enero de 2017.

Sueldo base de \$350.000 pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

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

REMUNERACIÓN	Diciembre 2016	Noviembre 2016	Octubre 2015	Septiembre 2016
COMISIÓN	300.750	325.600	278.000	301.500
SEMANA CORRIDA	57836	65.120	88.455	60.300
TOTAL	358.586	390.720	366.455	361.500

En el mes de octubre de 2016 el trabajador pidió y se le autorizaron 2 días de permiso sin goce de remuneración.

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

El promedio de remuneración será entonces = $(358.586 + 390.720 + 361.500) / 3 = 370.269$

El valor diario sería = $(370.269 / 30) = 12.342,3$

Dado que el permiso en cuestión es de 3 días hábiles, los días que cubrirá el permiso sería desde el viernes 13 al martes 17, recordemos que el día sábado se considera inhábil según lo preceptuado en el artículo 69 del Código del Trabajo, por lo que habría que pagar 5 días como permiso, toda vez que a los 3 días de permiso debemos agregar los 2 días inhábiles que son el día sábado y domingo.

Si en el mes de enero de 2017 el trabajador generó una comisión de \$290.000.-, la determinación de la remuneración del trabajador sería la siguiente:

LIQUIDACIÓN ENERO 2016	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	350.000
COMISIÓN	290.000
SEMANA CORRIDA (290000/21) X 5	69.048
REM. VARIABLE DÍAS DE PERMISO (12.372,5 X 5)	61.712
GRATIFICACIÓN	104.500
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	875.260

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

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0110/001 de 08.01.2009

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Permiso por nacimiento de hijo y por matrimonio

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

Tema 3

El permiso de alimentación hijos menores de 2 años

Nuestra legislación laboral establece un permiso especial para las madres trabajadoras, que es el otorgamiento de 1 hora al día para dar alimentos a sus hijos menores de 2 años, derecho que se encuentra regulado en el artículo 206 del Código del Trabajo que al respecto señala:

Artículo 206: *Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:*

- a)** *En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.*
- b)** *Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.*
- c)** *Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.*

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

El permiso de alimentación a que alude esta norma les corresponde a todas las madres que tengan hijos menores de 2 años, con prescindencia de si el o los hijos están o no en sala cuna y sin considerar la cantidad de mujeres que prestan servicios en la empresa.

Es importante destacar que el permiso establecido en el artículo 206, es para dar alimento al hijo menor de 2 años y no es un permiso que esté vinculado al amamantamiento del menor por parte de la madre biológica, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo.

Con la publicación en el Diario Oficial de la ley N° 20.761 que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad, el 22 de julio de 2014, se extiende este permiso al padre del menor, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el padre y la madre sean trabajadores dependientes, podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho a permiso de alimentación, para ello deberán comunicar por escrito a ambos empleadores con a lo menos 30 días de anticipación a la fecha en la cual el trabajador comenzará a utilizar el permiso, el documento en el cual comunique esta decisión a los empleadores debe ser firmado por ambos padres y se debe remitir copia a la Inspección del Trabajo respectiva. En el caso de modificación de esta decisión se debe cumplir con idéntica formalidad.
2. Cuando el padre trabajador tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada.
3. Cuando la madre del menor hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso del permiso de alimentación.

También gozarán del derecho al permiso de alimentación la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor de 2

años, de conformidad con la Ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores, en estos casos el derecho al permiso de alimentación también se extenderá al cónyuge en iguales condiciones que las señaladas anteriormente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7486/0171, de 18.10.1990

Ordinario N° 3413/055, 03.09.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Forma de otorgar este permiso

El permiso de alimentación puede ser utilizado de acuerdo a alguna de las alternativas que establece el artículo 206 del Código del Trabajo siendo estas:

- a) Utilizar el permiso en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada o interesado, en dos porciones, pactando su utilización durante la jornada, y.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Las partes de la relación laboral deben acordar dentro de alguna de las alternativas que da el legislador, la forma en la cual la trabajadora utilizará este permiso, si bien la norma legal no establece formalidad alguna para este tipo de acuerdo o pacto, es recomendable que este conste por escrito y sea debidamente firmado por las partes, para ayudar al alumno recomendamos revise el modelo de pacto disponible en la plataforma web **PACTO PERMISO ALIMENTACIÓN HIJO**.

En el caso de no existir acuerdo entre las partes, respecto de la forma en la cual se utilizará el permiso de alimentación será la que escoja la trabajadora.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3413/055, 03.09.2014

Ordinario N° 2248/0047, de 16.06.2007

Ordinario N° 0421/006, de 28.01.2009

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Duración de este permiso

El tiempo que dispone la trabajadora para dar alimento a su hijo menor de 2 años es de 1 hora al día, que puede ser utilizada de acuerdo a algunas de las modalidades que establece el artículo 203 del Código del Trabajo y este derecho es hasta que el menor cumpla 2 años.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0059/002, de 07.01.2010

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Ampliación del permiso para trasladarse a la sala cuna y pago de pasajes

El permiso que se otorga, para dar alimento a sus hijos, se amplía en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta desde el lugar de trabajo a la sala cuna y viceversa, solo en los casos en que la trabajadora o trabajador beneficiario de este permiso trabaje en una empresa o entidad empleadora este obligada a proporcionar sala cuna, obligación existente para todo empleador que tenga 20 o más mujeres contratadas, de conformidad a lo establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, además el empleador obligado a proporcionar sala cuna, debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que se utilice para la ida y regreso de la beneficiaria o beneficiario del permiso para trasladarse a dar alimentos a los hijos menores de 2 años.

Dado que el permiso de alimentación del hijo menor de 2 años puede ser ejercido en cualquier lugar donde este el menor se ha establecido por parte de la Dirección del Trabajo que la ampliación del permiso por el tiempo de traslado y el pago de pasajes no resulta procedente en caso de que el menor este en el domicilio de la trabajadora y el acuerdo de utilización del permiso sea postergando la hora de ingreso o adelantando la hora de salida, este criterio lo encontramos en el Ordinario N° 1086/011, de 26.03.2019, que complementa la doctrina contenida en dictamen N° 2495/67, de 07.06.17 y reconsidérese toda aquella

que resulte contradictoria o no conciliable con el sentido interpretativo desarrollado en Ord. 1086/011.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1086/011, de 26.03.2019

Ordinario N° 2163, de 11.06.2019

Ordinario N° 2198, de 12.06.2019

Ordinario N° 3516, de 15.07.2019

Ordinario N° 2364, de 25.06.2019

Ordinario N° 2366, de 25.06.2019

Ordinario N° 4352, de 10.09.2019

Ordinario N° 4142, de 27.08.2019

Ordinario N° 2495/067, de 07.06.2017

Ordinario N° 2909, de 30.06.2017

Ordinario N° 6439, de 19.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Trabajadoras a tiempo parcial y trabajadoras que hacen uso del post natal parental en la modalidad de media jornada.

Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, como así también las trabajadoras que se han incorporado a su trabajo bajo la modalidad de media jornada del permiso post natal parental establecida en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, tiene igualmente derecho al permiso de alimentación de 1 hora al día.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2248/047 de 19.06.2007

Ordinario N° 0351/007, de 20.01.2012

Ordinario N° 2797/0140, de 05.05.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Número de horas cuando la trabajadora tiene más de 1 hijo menor de 2 años

Debemos tener presente que el permiso de una hora al día es por cada hijo menor de dos años que la trabajadora tenga, a modo de ejemplo si una trabajadora tuviese 2 hijos

menores de 2 años tendrá 2 horas de permiso. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3362/0102, de 20.08.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

El pago de pasajes

Como se señalará anteriormente, la beneficiaria o beneficiario del permiso de alimentación de menor de 2 años, tendrá derecho al pago de pasajes para que vaya a dar alimentos. El monto que el empleador pague por concepto de pasajes debe guardar directa relación con el costo de los pasajes que la trabajadora deba gastar en el medio de locomoción colectiva que utilice para estos efectos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1932, de 28.05.2019

Ordinario N° 2495/067, de 07.06.2017

Ordinario N° 6777/0345, de 07.11.1997

Ordinario N° 4201/0194, de 19.07.1994

Ordinario N° 2366, de 23.05.2018

Ordinario N° 2427, de 28.05.2018

Ordinario N° 6439, de 19.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Utilización de las horas de permiso de alimentación, de las trabajadoras que prestan servicios en sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en faenas ubicadas en lugares apartados de centros urbanos

El artículo 206 del Código del Trabajo no permite la acumulación durante la semana del permiso de alimentación del hijo menor de 2 años, sin embargo, existen situaciones excepcionales, en que producto de las especiales características de la prestación de los

servicios por parte de las trabajadoras o trabajadores beneficiarios de este permiso, hacen imposible su otorgamiento en los términos previsto en la normativa.

Cuando tenemos trabajadoras que laboran en faenas apartadas de centros urbanos, que por tal motivo pernoctan en los lugares de trabajo y generalmente afectas a algún sistema excepcional de jornada, resulta imposible que ellas puedan utilizar el permiso de alimentación de 1 hora al día en cada uno de los días laborales, es por ello que ante esta situación especial la Dirección del Trabajo, permite que las partes acuerden la acumulación de estas horas de permiso y sean utilizadas por la trabajadora al final de los días de trabajo, para adelantar el uso de los días de descanso.

Es necesario puntualizar, que no basta con que se esté en presencia de una jornada excepcional implementada en un lugar apartado de centro urbano para que proceda este tipo de acuerdo, sino que cada caso debe ser analizado en lo particular por la Dirección del Trabajo, antes de que se pueda implementar este tipo de acuerdo, por lo que al igual que la compensación en dinero de la sala cuna, vista anteriormente, para la procedencia de este tipo de acuerdo debiese hacerse la consulta respectiva a la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4.240, de fecha 28.10.2014

Ordinario N° 3149/045, de 23.06.2015

Ordinario N° 2304/040, de 27.04.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Sanciones para el empleador que no cumple con las disposiciones del artículo 206 del Código del Trabajo

El empleador que no da íntegro cumplimiento a las disposiciones del artículo 206 del Código del Trabajo, en cuanto al otorgamiento del permiso de alimentación que tienen derecho las madres trabajadoras con hijos menores de 2 años, el pago de pasajes si el menor está en la sala cuna proporcionada por el empleador y el correcto pago de la remuneración de la trabajadora, se expone a que en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo.

Como se explicará anteriormente en el permiso por nacimiento de hijo, la multa especial se duplica o triplica según el número de trabajadores de la empresa, siendo los tramos de multas:

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 1 a 49	1 4 a 70 UTM.
De 50 a 199	28 a 140 UTM.
De 200 y mas	42 a 210 UTM.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 100 trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento, puede aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinará dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 28 a 140 UTM.

Cálculo remuneración íntegra durante el permiso de alimentación hijo menor de 2 años.

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

Si el o los menores de 2 años concurren a la sala cuna otorgada por el empleador, trabajar en la empresa 20 o más mujeres, el período de alimentación se debe ampliar lo necesario para el traslado de la trabajadora.

“corresponde percibir a las trabajadoras por concepto de sobresueldo”.

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

En el caso de las trabajadoras con remuneraciones variables, al utilizar el permiso de alimentación, ven disminuida sus remuneraciones variables porque el menor número de horas de trabajo implica la no realización de las operaciones o labores que dan origen a la

remuneración variable la Dirección del trabajo ha establecido el siguiente procedimiento de cálculo:

1. Se debe determinar el número de horas que en el mes debía prestar servicios la trabajadora de conformidad a lo estipulado en el contrato de trabajo, se debe tener en consideración que si existen días en los cuales la trabajadora no presta servicios por alguna causa legal, esos días no se considerarán para efecto de determinar el número de horas que nos ocupa.
2. Se debe determinar el número de horas que la trabajadora utilizó para dar alimentos, incluido por supuesto el tiempo de extensión del permiso por traslados, en caso que procediera.
3. Se resta a las horas de jornada ordinaria mensual del punto 1 las horas en que la trabajadora utilizó de permiso de alimentación del punto 2.
4. Se divide la remuneración variable del mes por el resultado obtenido en el número 3 precedente y ese será el valor de la hora de permiso de alimentación.
5. El valor obtenido en el número 4 precedente se multiplica por el número de horas que la trabajadora utilizó de permiso de alimentación y el resultado será el monto a incluir en la liquidación de remuneración de la trabajadora por el concepto de remuneración variable por las horas de permiso de alimentación.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1900/0108, de 09.04.1999

Ordinario N° 7489/0346, de 30.12.1992

Ordinario N° 2640/0104, de 06.05.1996

Ordinario N° 2922/056, de 21.07.2011

Ordinario N° 1933/029, de 03.05.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Para entender esta metodología de cálculo realizaremos el siguiente ejemplo:

Ejemplo 1:

Datos:

Mes de febrero 2019

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes con 9 horas ordinaria diarias.

La trabajadora no registró inasistencias en el mes.

La empresa tiene menos de 20 trabajadoras.

Remuneración variable devengada en el mes \$250.000.-

Desarrollo:

1. Días de trabajo del mes de febrero 2019: 20 días.
2. Número de horas mensuales de jornada ordinaria: 180 horas, este valor se obtuvo de multiplicar los 20 días laborales por las 9 horas de jornada ordinaria.
3. Número de horas de permiso alimentación: 20 horas.
4. Número de horas trabajadas: 160 horas mensuales, valor que se obtuvo de restar a las 180 horas del mes, las 20 horas utilizadas en permiso de alimentación.
5. Valor hora de permiso por remuneración variable = $(250.000 / 160) = \$1.562,5$
6. Total del mes = $(1.562,5 \times 20) = \$31.250.-$

En este caso y según lo expresado en el desarrollo del ejemplo, en la liquidación de remuneraciones del mes de febrero debiese aparecer un ítem en las remuneraciones de la trabajadora que denote claramente que se están pagando \$31.250, por concepto de remuneración variable por las horas de alimentación utilizadas.

Ejemplo 2:

Datos:

Mes de marzo de 2019

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

Comisión devengada en el mes \$198.000.-

La empresa tiene más de 20 mujeres, pero la trabajadora solo llevó a su hijo menor de 2 años a la sala cuna solo 15 días del mes.

La trabajadora se demora 30 minutos en trasladarse para dar alimentos a su hijo.

Tiene un Sueldo base de \$330.000 pesos mensuales y

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

Desarrollo:

1. Días de trabajo del mes de marzo 2019: 26 días.
2. Número de horas mensuales de jornada ordinaria: 195 horas, este valor se obtuvo de multiplicar los 26 días laborales por las 7.5 horas de jornada ordinaria.
3. Número de horas de permiso para alimentación = $(26 + 13) = 39$ horas, donde 26 son las horas de permiso por cada día laborado y las 13 son el tiempo de trayecto, recordemos que la dirección del Trabajo sostiene que el tiempo de trayecto se agrega al permiso de alimentación, en el caso que la empresa deba otorgar el beneficio de sala cuna.
4. Número de horas trabajadas: 156 horas mensuales, valor que se obtuvo de restar a las 195 horas del mes las 39 horas utilizadas de permiso.
5. Valor hora de permiso por la comisión del mes = $(198.000 / 156) = \$1.269,2307$.
6. Total comisión por horas de permiso = $(1.269,2307 \times 39) = \$49.500.-$

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

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

LIQUIDACIÓN MARZO 2019	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	330.000
COMISIÓN	198.000
SEMANA CORRIDA $((198000+49500) / 26) \times 5$	47.596
COMISIÓN HORAS DE PERMISO $((1.269,2307 \times 39)$	49.500

GRATIFICACIÓN	119.146
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	742.242

Tema 4

Permisos por enfermedad grave de hijo y para padres de hijos con discapacidad

Los artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo regulan 2 permisos especiales cuando existe enfermedad de hijo de los trabajadores, los cuales son:

1. Permiso por enfermedad de hijo menor de 1 año (art. 199).
2. Permiso por enfermedad grave o terminal de hijo menor de 18 años y por hijos con discapacidad.

Los cuales revisaremos a continuación.

Permisos por enfermedad de hijo menor de un año

Este permiso especial se encuentra establecido en el artículo 199 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 199: Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

De la norma citada se desprende que se otorga a la mujer trabajadora el derecho a permiso y a subsidio, en los casos que la salud del hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, la que debe ser acreditada por el respectivo certificado médico.

El padre podrá hacer uso del permiso con derecho a subsidio, en los siguientes casos:

1. Cuando ambos padres sean trabajadores, a elección de la madre;
2. Cuando la madre hubiere fallecido;
3. Cuando el padre tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

A este permiso y subsidio, también puede acceder el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, cuando:

- a) Se le haya otorgado la tuición del menor por sentencia judicial; o
- b) Se le haya otorgado el cuidado personal del menor como medida de protección.

El derecho expuesto precedentemente, se extenderá al cónyuge del trabajador o trabajadora, en los casos expuestos en relación al padre.

Con el fin de evitar la obtención indebida de los beneficios que contempla el artículo en análisis, se contempla la responsabilidad solidaria para devolución de las prestaciones pecuniarias percibidas indebidamente, sin perjuicio de las sanciones penales que procedan.

Durante el período que abarque el permiso que nos ocupa, la trabajadora o trabajador no tiene derecho a remuneración, sino que tiene derecho a que se le pague el subsidio respectivo, el cual se calcula de la misma forma que el subsidio de maternidad.

Incompatibilidad con el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo

El artículo 25 del D.F.L. 44 del 01.06.1978, establece una incompatibilidad entre este beneficio de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de 1 año y el permiso y subsidio por permiso parental, permitiendo que solo una vez terminado el permiso parental se le pueda otorgar a la madre una licencia por la enfermedad por su hijo.

Sin embargo, existe una excepción a esta regla y permite que solamente cuando se esté haciendo uso del permiso parental “parcial” de 18 semanas, el trabajador o trabajadora puedan recibir subsidios por enfermedad común, laboral y por la enfermedad del hijo menor

de 1 año, es decir, solo en esta situación podría recibir 2 subsidios a la misma vez; uno por enfermedad del hijo menor del año y otro por el permiso parental.

Permiso por accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de hijo menor de 18 años, por hijos con discapacidad

Este permiso especial se encuentra establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, norma que dispone:

Artículo 199 bis: Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer

uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

Se concede un permiso especial equivalente a 10 jornadas de trabajo en el año, para el trabajador o trabajadora que tenga hijos menores de 18 años, para que los cuide en los casos previstos en la norma citada, los cuales son:

1. Accidente grave.
2. Enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte.

Cada una de estas circunstancias, debe ser acreditada mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Este permiso puede ser distribuido en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.

En caso de que madre y padre sean trabajadores dependientes, podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Estas horas de ausencia se consideran como trabajadas para todos los efectos legales, lo que implica que no se podrá descontar por parte del empleador las horas o días no trabajados, lo que nos lleva a una situación ya antes analizada, cual es que el legislador no ha establecido la forma en la cual deben calcularse el monto de la remuneración a percibir durante las horas o días de permiso que la persona utilice, por lo que es de nuestra opinión que al igual que los permisos regulados en los artículos 66 y 195 del Código del Trabajo, se debiese utilizar la regla del feriado, esto es que el trabajador perciba remuneración íntegra, calculado según lo dispuesto en el artículo 71 del mencionado Código.

Se establece que el trabajador (a) debe restituir el tipo utilizado en estos permisos, conforme las siguientes alternativas establecidas por el legislador:

1. Imputando los días utilizados a su feriado o vacaciones.
2. Realizando el trabajador (ra) horas extraordinarias, en este caso se aplica lo dispuesto en el inciso final del artículo 32, que establece la posibilidad de hacer horas extras en compensación de un permiso.
3. Mediante cualquier modalidad que convengan libremente las partes, con la sola limitación de que no se afecten derechos laborales irrenunciables.

Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso, o a horas extraordinarias.

En caso de no ser posible aplicar alguno de estos mecanismos, el empleador podrá descontar, de las remuneraciones mensuales del trabajador, el tiempo equivalente al permiso, a razón de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesa en su trabajo por cualquier causa.

Si bien el legislador no establece las formalidades que deben seguirse para efectos de determinar la forma en la cual las partes establecerán el mecanismo de restitución de los días u horas de permiso utilizados, es de nuestra opinión que debiese constar por escrito la modalidad acordada, dejando claramente constancia de la forma en la cual el trabajador devolverá el tiempo no laborado, esto para que exista claridad entre las partes al respecto.

Se establece la posibilidad de que los pactos sobre condiciones especiales de trabajo establecidos en los artículos 375 y 376 del Código del Trabajo, se hagan o suscriban directamente entre el empleador y el o la trabajadora, sin necesidad de que se acuerden con la organización sindical. Los pactos que se permiten suscribir en los artículos 375 y 376 del Código del Trabajo, son los siguientes:

- **Pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.** Las partes pueden acordar que la jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en 4 días, estableciéndose como límite que la jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias de trabajo efectivo, en estas 12 horas estarán incluidas la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos dentro de la jornada. Si la jornada de trabajo supera las diez horas, deberá acordarse una hora de descanso imputable a ella. Debemos tener claro que se permite la distribución de la jornada semanal ordinaria de 45 horas, en 4 días, por ello la jornada ordinaria diaria no podrá ser en los 4 días igual a 12 horas, pues en ese caso se excedería de 45 horas semanales, por tal razón es que solo en algunos de los días podría pactarse 12 horas, pero debiendo los demás días ajustar la jornada diaria para asegurar el cumplimiento del tope máximo de 45 horas. En este sentido, si se quiere mantener una jornada diaria única los cuatro días en que se distribuye la jornada ordinaria semanal (45 horas), la jornada diaria debería ser de 11 horas y 15 minutos u otra opción sería contemplar una jornada de 12 horas diarias en 3 días y el cuarto de 9 horas.

Estos pactos no alteran las normas sobre descanso semanal contenidas en el Código del Trabajo, por lo que solo será posible distribuir la jornada de trabajo incluyendo el día domingo y/o festivo en la medida que se trate de algunas de las hipótesis contempladas en el artículo 38 del Código del Trabajo.

- **Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares.** Estos pactos tienen por objeto, que trabajadores con responsabilidades familiares

puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Si se acuerda este tipo de pacto, se debe suscribir un anexo de contrato de trabajo que debe contener las siguientes menciones:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar que las partes convengan.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo si correspondiere.
- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, es importante señalar que cualquier sistema de control que se desee implementar debe necesariamente ser regulado vía reglamento interno, esto de conformidad a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo.
- El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador puede unilateralmente dejar sin efecto este acuerdo y volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, debiendo para ello dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días.

En caso de que no se puedan utilizar estos mecanismos de restitución del tiempo no laborado, el empleador puede descontar de la remuneración del trabajador el tiempo no laborado en un monto que no exceda de 1 día por mes.

Se otorga este permiso también a los padres de un menor con discapacidad, como así mismo al trabajador que sea cuidador de un menor con discapacidad, entendiéndose por tal a toda persona que proporciona asistencia permanente para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

Se otorga el permiso de hasta 10 jornadas laborales para el trabajador o trabajadora cuyo cónyuge, conviviente civil, padre o madre estén desahuciados o padezcan una enfermedad en su estado terminal.

El trabajador debe comunicar a su empleador la utilización del permiso que nos ocupa dentro de las 24 horas siguientes a su utilización, sin embargo, es útil señalar que no existe ningún inconveniente que este permiso sea comunicado con anterioridad a su utilización.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1900/0108, de 09.04.1999

Ordinario N° 7489/0346, de 30.12.1992

Ordinario N° 3713/40, de 25.09.2013

Ordinario N° 1.540, de 30.03.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

Sanciones para el empleador que no otorga estos permisos

El empleador que no otorga los permisos establecidos en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 208 del Código del Trabajo que en su inciso primero dispone:

Artículo 208: Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multas de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

Como se explicó anteriormente en el permiso por nacimiento de hijos, esta multa especial se duplica o triplica según el número de trabajadores de la empresa, siendo los tramos de multas los siguientes:

NÚMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 1 a 49	14 a 70 UTM.
De 50 a 199	28 a 140 UTM.
De 200 y mas	42 a 210 UTM.

A modo de ejemplo si el empleador, considerando todos los trabajadores que trabajan para él, tiene 100 trabajadores, el funcionario fiscalizador que detecte el incumplimiento, puede

aplicar una multa administrativa cuyo monto lo determinará dentro del rango establecido en las normas legales, esto es entre 28 a 140 UTM.

Cálculo de la remuneración por el permiso por accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de hijo menor de 18 años, por hijos con discapacidad

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

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

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

Es de nuestra opinión, al no existir un procedimiento de cálculo de remuneración íntegra, para la utilización de horas de permiso con derecho a remuneración cuando el trabajador o trabajadora tenga remuneración variable, por analogía debiese utilizarse el procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo ante una situación similar. Siendo esta la del cálculo de remuneración durante el permiso de alimentación, regulado en el artículo 206 del Código del Trabajo, por parte de las trabajadoras con remuneraciones variables la Dirección del Trabajo, visto en el tema anterior y que se encuentra regulado en los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-3-remuneracion-vacaciones-y-permisos/jurisprudenciamodulo3unidad3remuneracionvacacionesypermisos.pdf>

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

Para entender esta metodología de cálculo realizaremos el siguiente ejemplo:

Ejemplo:

Datos:

Mes de enero de 2017

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

Comisión devengada en el mes \$225.000.-

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

Desarrollo:

- 1.-Días de trabajo del mes de enero 2017: 25 días.
- 2.- Número de horas mensuales de jornada ordinaria: 187,5 horas, este valor se obtuvo de multiplicar los 25 días laborales por las 7.5 horas de jornada ordinaria.
- 3.-Número de horas de permiso artículo 199 bis: 6 horas.
- 4.-Número de horas trabajadas: 181,5 horas mensuales, valor que se obtuvo de restar a las 187,5 horas del mes las 6 horas utilizadas de permiso.
- 5.-Valor hora de permiso por la comisión del mes = $(225.000 / 181.5) = \$1.240$.
- 6.-Total comisión por horas de permiso = $(1.240 \times 6) = \$7.440$.-

Si bien en este ejemplo llama la atención que el trabajador haya tenido que trabajar 187.5 horas mensuales, esto se debe a que el máximo de jornada ordinaria según artículo 22 del Código del Trabajo, es de 45 horas semanales y en el mes de enero hay más de 4 semanas.

En la liquidación de remuneraciones debiese aparecer una remuneración que denote claramente que se están pagando \$7.440.- pesos por concepto de remuneración variable por las horas de permiso utilizadas.

Si la trabajadora o trabajador además de la remuneración variable, precedentemente analizada, el trabajador tuviese:

Sueldo base de \$300.000 pesos mensuales.

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

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

LIQUIDACIÓN ENERO 2017	
HABERES IMPONIBLES	
SUELDO BASE	300.000
COMISIÓN	225.000
SEMANA CORRIDA $((225000+7440) / 25) \times 6$	55.786
COMISIÓN HORAS DE PERMISO (1.240×6)	7.440
GRATIFICACIÓN	104.500
TOTAL IMPONIBLE DEL MES	692.726