

INFORMACION LEGAL

I. Legislación Laboral Vigente. Normas sobre Feriado Legal.

En la presente Información Legal continuaremos la serie de análisis de la legislación laboral vigente, tendiente a actualizar los conocimientos de los Socios de la Cámara.

En esta oportunidad analizaremos los aspectos relativos a Feriado Legal.

FERIADO LEGAL

1. Clasificación

A. Feriado Base: Los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra, el cual deberá ser concedido de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio, (art. 65 del CT).

B. Feriado Colectivo: El empleador está facultado para 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, debe concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aún cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose en este caso que a estos trabajadores se les anticipa el feriado.

C. Feriado Progresivo: Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso es susceptible de negociación individual o colectiva.

En consecuencia, para ser titular del beneficio del feriado progresivo es menester haber prestado servicios por diez años a un mismo empleador y, además completar como mínimo un período de tres nuevos años de servicios a partir del cual el beneficio se incrementa por cada período de tres años. Por consiguiente, los trabajadores pueden comenzar a disfrutar del feriado progresivo cuando completen con el mismo empleador trece años de servicios continuos o no.

En todo caso, el feriado anual de un trabajador no podrá exceder de 35 días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de las normas de feriado progresivo, o de cláusulas de convenio o contrato colectivo.

2. Requisitos para que sea procedente el feriado

A. Un año de permanencia del trabajador en la empresa o de vigencia del contrato. Este requisito debe entenderse cumplido con prescindencia de la circunstancia de que la empresa sufra alguna alteración en su dominio, posesión o mera tenencia, debido a que conforme a lo previsto en el artículo 4 del CT, el contrato de trabajo debe entenderse que ha permanecido vigente no obstante las modificaciones que hubiere experimentado la empresa. (Dictamen 2.778, de 14-5-85).

La responsabilidad en el pago de las sumas que por feriado corresponda percibir a aquellos trabajadores cuyo contrato de trabajo termine con posterioridad al traspaso del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa recae sobre el adquirente, puesto que el derecho a dicho beneficio nace en el instante que se pone término al respectivo contrato, hecho que se verifica con el nuevo empleador. (Dictamen 2.778, de 14-5-85).

B. No es requisito que el trabajador haya hecho una prestación efectiva de servicios durante un año para tener derecho al feriado anual. En efecto, también se computa para constituir este período el tiempo que el trabajador haya estado imposibilitado de trabajar, por ejemplo, por efecto de una licencia médica. A este respecto la Dirección del Trabajo también ha sostenido que el trabajador que estuvo impedido de hacer uso de su feriado legal por encontrarse con licencia médica durante todo el año anterior al término de su contrato, goza del derecho a que se le compense en dinero dicho beneficio (Dictamen 77, 1982).

C. La huelga o lock-out sólo suspende los efectos del contrato de trabajo, dejando subsistente su vigencia, de suerte tal que el tiempo que dure uno u otro es computable para los efectos del feriado de los trabajadores involucrados. (Dictamen 4.585, 20-9-83).

D. Para tener derecho a hacer uso de un nuevo feriado, después de haber disfrutado del primer descanso anual, tiene que transcurrir un año de servicio contado desde que el trabajador enteró la última anualidad, tomando como base la fecha de ingreso del dependiente a la empresa, no siendo procedente computar dicho plazo desde que el dependiente se reintegra a sus labores después del descanso anual anterior, ya que durante el feriado el contrato de trabajo permanece vigente y sólo se suspende la prestación de servicios por parte del trabajador.

E. En las empresas que tengan distribuida la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

3. Oportunidad y formalidades para hacer efectivo el feriado

La oportunidad del feriado debe determinarse cumpliendo algunas formalidades establecidas en el reglamento respectivo y que consisten en que el trabajador que cumple los requisitos legales, solicite por escrito este beneficio con la anticipación mínima de treinta días a la fecha en que desea hacerlo efectivo y el empleador debe dar respuesta, también por escrito, dejando constancia de la fecha en que concederá el feriado en la copia de la solicitud.

El empleador no puede alterar la fecha solicitada oportunamente por el trabajador, sea anticipándola o postergándola, sino por causa de necesidades del servicio. (Dictamen 2953, 12-6-84).

Este dictamen debe entenderse subordinado a la norma del artículo 65 del CT que dispone que el feriado debe otorgarse de preferencia en primavera o verano considerándose las necesidades del servicio.

4. Fraccionamiento del feriado

El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre el empleador y el trabajador.

5. Acumulación del feriado

El feriado también puede acumularse por acuerdo de las partes, pero por sólo hasta dos períodos consecutivos. El trabajador que ha acumulado dos períodos consecutivos, goza del derecho a impetrar, por dicho concepto, la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.

6. Remuneración del feriado

Durante el feriado el trabajador debe continuar percibiendo íntegramente su remuneración y los beneficios y prestaciones en especie convenidos en su contrato individual de trabajo.

El espíritu que inspiró al legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra fue el de impedir que el dependiente vea disminuidos sus ingresos y deteriorada su situación por el hecho de hacer uso de su descanso anual, percibiendo, de esta manera, la misma remuneración que habitualmente le correspondería en el caso de estar prestando servicios.

En virtud de este mismo principio no es procedente que el empleador pague mes a mes una cantidad de dinero en calidad de anticipo de la remuneración que le va a corresponder recibir al trabajador al momento de hacer uso del feriado, aún con acuerdo del trabajador.

Para estos efectos, se entiende que la remuneración íntegra está constituida por el sueldo, en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija; y por el promedio de lo devengado en los tres últimos meses efectivamente trabajados, en el caso de los trabajadores sujetos a remuneración variable.

El concepto de remuneración variable comprende 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.

A este respecto, la Dirección del Trabajo ha sostenido que los beneficios tales como aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad, que son pagados por una sola vez en ciertos meses del año, no forman parte, por lo tanto, de la remuneración habitual del trabajador y no deben ser considerados para el cálculo de la remuneración que durante el feriado deben percibir aquellos trabajadores sujetos a remuneración variable. (Dictamen 190, 17-1-86).

No resulta jurídicamente procedente, para los efectos de calcular el promedio a pagar durante el feriado, tomar en consideración el tiempo en que un dependiente haya estado acogido a licencia médica percibiendo el respectivo subsidio por enfermedad, ya que durante el lapso por el cual se extiende una licencia médica se suspenden los efectos del contrato de trabajo.

Tampoco resulta procedente considerar las horas extraordinarias para el cálculo del feriado, sea que se trate de trabajadores sujetos a remuneración fija o variable. (Dictamen 4440, 7-9-83).

Según la Dirección del Trabajo la remuneración del feriado de los trabajadores que perciben sueldo y, además, una remuneración variable por concepto de ratos, debe calcularse sobre la base del promedio de lo devengado en los tres últimos meses trabajados. (Dictamen 987, 21-4-85).

7. Feriado Proporcional

El feriado legal no puede compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier 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 este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró su última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos de compensación del feriado legal y del feriado progresivo y en los de indemnizaciones por concepto de feriado, las sumas que se paguen por tales causas no pueden ser inferiores al sueldo, en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija, o al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración variable.

8. Factor a considerar para el cálculo del feriado proporcional

Desde la dictación del D.L. 2.200, la Dirección del Trabajo había interpretado permanentemente estas disposiciones en el sentido de que la indemnización que debe percibir un trabajador por compensación de feriado sólo comprende los días hábiles que por concepto de feriado le habrían correspondido. Atendiendo este criterio, la proporción a pagar por concepto de indemnización de feriado correspondía a 1,25 día de remuneración por cada mes de servicios prestados.

Este criterio fue sustancialmente variado en el Dictamen N°60.211 de 16 de agosto de 1988, en el cual la Dirección del Trabajo estimó que la compensación por feriado debe comprender no sólo los días hábiles, sino también los domingos y festivos que incidan en el período de descanso que se indemnice o compense.

Esto significa que el factor a considerar para calcular la indemnización o compensación que corresponde es de 1,75 días por cada mes en los casos que la jornada de trabajo esté distribuida en 5 días, y de 1,5 días por cada mes para los casos de jornada distribuida en 6 días.

En lo medular, el fundamento de este Dictamen se basa en que la indemnización o compensación del feriado tiene que corresponder a la remuneración íntegra que habría correspondido al trabajador en caso de encontrarse prestando servicios.

El trabajador que se retire de una empresa teniendo acumulados más de dos períodos de feriado, tiene derecho a una indemnización por tal concepto equivalente a la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.

9. Renuncia al derecho a feriado

No existe inconveniente legal para que la indemnización por feriado se renuncie una vez extinguida la relación laboral, toda vez que en ese momento concurre el presupuesto exigido por la ley, es decir, que haya terminado el contrato de trabajo y, a la vez, se cumple el presupuesto doctrinario

de toda renuncia de derechos, acogido también por nuestra legislación, esto es, que el derecho haya ingresado al patrimonio del trabajador, habida consideración que el derecho a la indemnización mencionada nace, precisamente, con la conclusión de la relación laboral.

10. Pago anticipado del feriado proporcional

No resulta procedente pactar en un contrato de trabajo, cualquiera sea la duración del mismo, el pago anticipado de la indemnización por feriado proporcional.

La indemnización proporcional por feriado no puede verse afectada por la aplicación de las causales de caducidad del contrato de trabajo.

11. Situación de los contratos de corta duración:

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entiende incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

De esta forma, la terminación de los contratos de trabajo que han tenido una duración inicial de treinta días y que han sido prorrogados por un período igual, no da derecho a indemnización por feriado; pero, en cambio, un contrato de trabajo celebrado por un plazo fijo de sesenta días da derecho a indemnización por feriado proporcional, salvo que se trate de una relación laboral constituida por un contrato de plazo fijo de 30 días prorrogado por igual período de tiempo.

En el caso de contratos que han tenido una duración inicial de treinta días y que se han prorrogado por otro período que, sumado al inicial, excede de sesenta días, procede pagar indemnización por concepto de feriado y ella se calcula en relación a todo el período laborado por el trabajador.

12. Trabajadores que no tienen derecho a feriado:

No tienen derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo con la ley y que durante el período de cese de la actividad hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

13. Plazo de prescripción del derecho a feriado

El plazo de prescripción del derecho a feriado es de dos años contados desde que se hizo exigible, si este se ejerciere dentro de la vigencia de la relación laboral. En cambio, si dicho derecho se ha devengado durante la vigencia del contrato, pero este se ha extinguido, la acción para reclamar su compensación en dinero prescribirá en seis meses contados desde la terminación del contrato, sin perjuicio del derecho del trabajador para exigir el pago de compensaciones hasta por dos años desde que el derecho a feriado se hizo exigible.