**GUIA DE ESTUDIO FERIADO ANUAL Y PERMISO DE LOS TRABAJADORES**

**Módulos: LEGISLACION LABORAL Y REMUNERACIÓN**

**Objetivo:**

**1.-Conocer las normas y procedimientos relacionados sobre el feriado anual y los permisos.**

**2.- Conocer la diferencia entre el feriado anual y los permisos de los trabajadores**

Lee atentamente el siguiente texto relacionado a los feriados legales y permisos que puede tener el trabajador, con el texto desarrolla mapas conceptuales para ir desglosando la materia, dividiendo entre feriados legales y permisos para el trabajador, puedes desarrollar más de dos mapas por cada área según lo que tu necesites para comprender la materia.

Recuerda que puedes hacer las preguntas que necesites al correo

**FERIADO ANUAL Y PERMISOS**

Las normas sobre el feriado anual de los trabajadores están contenidos en los art. 66 al 76 del Código y ellas se refiere a las diversas formas de feriado, a las fracciones, acumulaciones compensaciones permitidas y a las remuneraciones que corresponde pagar a los dependientes durante el uso de este beneficio.

**CONCEPTO Y TIPOS DE FERIADO**

El feriado anual o vacaciones pagadas es el derecho del trabajador con más de un año de servicios a hacer uso de un descanso anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra, que se otorga de acuerdo con las modalidades establecidas en la ley.

Este concepto corresponde al denominado feriado común u ordinario, pero existen otros tres tipos conocidos como feriado progresivo, feriado proporcional y feriado colectivo, los que analizaremos separadamente.

**CARACTERISTICAS DEL FERIADO COMUN U ORDINARIO**

Las características o elementos básicos que se observan en el beneficio del feriado anual o común pueden sintetizarse en las siguientes:

Constituye un beneficio o un derecho irrenunciable del trabajador con más de un año de servicios.

• Debe ejercerse por un período de 15 días hábiles cada vez que el trabajador cumpla un año de servicios. Excepcionalmente puede acumularse hasta dos períodos.

• Debe concederse preferentemente en primavera o verano.

• Durante el ejercicio de este derecho debe pagarse la remuneración íntegra.

• Debe hacerse uso del feriado en forma continuada y sólo fraccionarse excepcionalmente en lo que exceda de 10 días.

• Puede fraccionarse de tal forma que se haga uso de 10 días hábiles en una primera oportunidad y de 5 días hábiles en hasta 3 oportunidades más durante el año.

• Debe hacerse uso de todo el período de vacaciones y excepcionalmente debe compensarse en dinero la parte del feriado que no haya podido utilizarse por término del contrato de trabajo, y

• Deben otorgarse los aumentos que correspondan en relación a la antigüedad del trabajador en la empresa o en virtud de cláusulas especiales contenidas en convenios o contratos colectivos.

• En dicho período deben incluirse los días inhábiles, vale decir, domingos, festivos y sábado o sexto día en el caso de trabajadores con jornada semanal de 5 o de 6 días.

• Puede compensarse en dinero, todo lo que exceda de 15 días hábiles en el período anual.

**Compensación Del Feriado Anual En Calidad De Indemnización Con Inclusión De Días Inhábiles**

El inciso 2° del Art. 73 del Código se refiere a la obligación del empleador de compensar el feriado anual del trabajador que deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa y que no hubiere hecho uso de dicho beneficio. Según el Dictamen 78, de 12.01.82, cuyo extracto se inserta en el capítulo de continuidad del Feriado Anual, dicha compensación tiene carácter de indemnización y para su cálculo deben incluirse los días inhábiles en conformidad a lo expresado en los dictámenes 6.021, de 16.08.88 y 2.575, de 27.03.89, cuyos extractos se insertan en el capítulo sobre Feriado Proporcional.

**PERMISO POR NACIMIENTO Y MUERTE**

El Art. 66 del Código, establece que el trabajador tiene derecho a un día de permiso pagado adicional al feriado anual, en los casos de nacimiento y muerte de un hijo o de muerte del cónyuge.

El referido derecho es independiente del tiempo de servicio del trabajador y éste debe hacerlo efectivo dentro de los 3 días siguiente al hecho que lo origina.

**EPOCA EN QUE SE CONCEDE EL FERIADO ANUAL**

El Art. 67 del Código dispone que el feriado debe concederse de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio y de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

**Prohibición De Compensar En Dinero**

El inciso 1° del Art. 73, del Código prohíbe compensar en dinero el feriado anual y el inciso 2° establece que 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.

**Derecho Del Trabajador A Fijar La Fecha**

Dicho reglamento está contenido en el D.S. 969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 18.12.33, el que debe considerarse vigente de acuerdo a lo previsto en el Art. 3° transitorio de la ley 18.620. de 06.07.87 su Art. 43 dispone que el trabajador debe solicitar por escrito el beneficio del feriado, en duplicado, y con una anticipación mínima de 30 días a la fecha en que desea hacerlo efectivo. Por su parte, el empleador debe dar respuesta escrita sobre la fecha en que concederá el feriado, dejando constancia de ella en el duplicado de la solicitud.

En conformidad a lo establecido tanto en el inciso 2° del Art. 67 del Código como en el Dictamen 3.731, de la Dirección del Trabajo, de 20.05.88, el empleador no puede alterar la fecha solicitada oportunamente por el trabajador, sino cuando existan necesidades del servicio reguladas por el citado D.D.969.

**Forma De Contar Los Días Feriados**

El Art. 69 del Código establece que para los efectos del feriado, el sábado se considera siempre inhábil.

**Continuidad Del Feriado Anual**

El Art. 70 del Código establece que el feriado debe ser continuo pero el exceso sobre 10 días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y el empleador. El hecho de hacer uso del feriado en dos partes permite obtener beneficios recíprocos al trabajador y empleador. Por necesidades del servicio puede ser más conveniente para la empresa que sus dependientes no se ausenten por todo el tiempo de duración del feriado y para el trabajador puede ser preferible tener oportunidad de tomar descanso en dos épocas del año. En este caso no se permite la compensación en dinero, de manera que se produciría una infracción a la ley, tanto de parte del trabajador como del empleador, si no se hace o no se permite el uso efectivo del derecho a feriado anual.

**Fracciones Y Acumulaciones**

Las partes pueden acordar la acumulación del feriado, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. La jurisprudencia administrativa estima que el hecho de juntar 30 días hábiles de vacaciones no significa la autorización para compensar en dinero el total de los dos períodos acumulados, porque el descanso es de 15 días irrenunciables y acumular dos períodos sólo representa la unión de dos períodos irrenunciables.

En conformidad al inciso final del Art. 70, el empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, debe en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

**Prohibición De Compensación En Dinero**

La compensación sólo es permitida respecto del feriado progresivo y proporcional y cuando se han acumulado períodos de feriado anual del trabajador que se retira de la empresa.

**Remuneración Del Trabajador Durante El Feriado Anual**

El Art. 71 del Código se refiere a las remuneraciones que debe percibir el trabajador durante el feriado, distinguiendo de los trabajadores con remuneración fija y la de los con remuneración variable.

**Remuneración Fija**

Expresa la ley que en el caso de los trabajadores con remuneración fija, la remuneración íntegra para efectos del feriado estará constituida por el sueldo y debe entenderse a todo estipendio fijo y en dinero que perciba el trabajador, en forma regular, como retribución a la prestación de sus servicios, incluyendo las especies evaluables en dinero y con exclusión de las horas extraordinarias y de las asignaciones que no constituyen remuneración, como las de colocación, movilización y los viáticos.

**Remuneración Variable**

En el caso de los trabajadores, con remuneración variable, la remuneración íntegra corresponde al promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

En el concepto de remuneración variables se incluyen las comisiones, las primas y todos aquellos estipendios que se hayan estipulado en el contrato de trabajo en forma tal "que impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes y se excluyen las horas extraordinarias y las asignaciones que no constituyen remuneración, como las de colación y movilización y los viáticos.

Forma De Calcular Lo Que Corresponde Pagar Por Feriado De Un Trabajador Con Remuneración Variable Parte Fija Y Variable

El inciso 2° del Art. 71 del Código, establece que la remuneración íntegra de los trabajadores con remuneración variables, debe ser el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados. El inciso 3° del mismo artículo establece que en el concepto de remuneraciones variables se incluyen los tratos, las comisiones, las primas y otras remuneraciones que de acuerdo al contrato determinan que la remuneración no sea constante.

De acuerdo con lo establecido en la ley y en varios Dictámenes de la Dirección del Trabajo, que se insertan en este capítulo, debe procederse de la siguiente manera:

Se deben sumar todas las remuneraciones brutas percibidas por el Trabajador en los últimos 3 meses trabajados, considerándose sólo los inmediatamente anteriores al mes en que el trabajador hará uso de su derecho a feriado.

En el concepto de remuneraciones brutas variables se deben incluir los sueldos, los tratos, las comisiones y cualquiera bonificación imponible inherente al trabajo que se pague con las características del sueldo. De acuerdo con la letra a) del Art. 42 del Código, sueldo es el estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que el trabajador percibe por la prestación de sus servicios.

En conformidad a lo señalado anteriormente, se deben excluir de lo percibido por el trabajador, lo que corresponda a los siguientes conceptos:

• Asignación de movilización

• Asignación de colación

• Bono de antigüedad, de escolaridad y otros similares Aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad y otros que tengan el carácter de ayuda o bienestar social

• Horas extraordinarias, y

• Gratificaciones garantizadas no pagadas mensualmente.

• El resultado de la suma de las remuneraciones señaladas, se divide por el número de días comprendidos en dichos meses, vale decir, si el trimestre anterior corresponde a los meses de Mayo , Junio y Julio, se deberá dividir por 92 días y,

• El cuociente resultante se debe multiplicar por el número de días de feriado que corresponda al trabajador, más los días domingo y festivos que existan en el período en el que tomará sus vacaciones. Por ejemplo, si el trabajador hará efectivo su feriado desde el 3 de agosto, a los 15 días base y a los días de feriado progresivo que le correspondan, se deben aumentar 6 días.

• El procedimiento señalado es el que debe efectuarse como mínimo de acuerdo a lo establecido en la ley en los Dictámenes de la Dirección del Trabajo. El Empleador y el Trabajador pueden convenir un mecanismo distinto mediante el cual el resultado sea igual o superior al que se desprenda de aplicar el citado Art. 71 del Código.

**Otras Remuneraciones Que Se Pagan Durante El Feriado**

En conformidad al inciso final del Art. 71 del Código, durante el feriado debe pagarse toda remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

**Reajuste De Remuneraciones Durante El Feriado Anual**

De acuerdo con el Art. 72 Código, si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, éste debe aplicarse también a la remuneración íntegra que corresponde pagar al trabajador que se encuentra haciendo uso del feriado legal, a partir de la fecha de entrada en vigencia del reajuste, lo cual significa que el trabajador va a recibir la remuneración en la forma y porcentaje resuelto por el empleador o establecidos en la ley o en la estipulación contractual.

En el caso de las remuneraciones variables, si durante el feriado se produce un reajuste, éste también beneficiaría al trabajador. Aun cuando el inciso 2° del Art. 71 del Código establece que la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses trabajados, debe tenerse presente el Dictamen 4.438, de la Dirección del Trabajo, de 06.09.84, que expresa que los trabajadores afectos a un sistema de remuneración variables tienen derecho a percibir la remuneración correspondiente al feriado debidamente incrementado, si durante el período de descanso se produce un reajuste legal, convencional o voluntario.

Como el citado Dictamen no señala cómo se aplica el reajuste, debemos suponer que una vez obtenido el promedio de los últimos 3 meses y luego de determinar la cantidad que corresponde pagar por los 15 o más días feriado, el reajusto deberá aplicarse sobre esta última cantidad.

**Trabajadores Sin Derecho A Feriado Anual**

El Art. 74 del Código se refiere a los trabajadores sin derecho a feriado, que pertenecen a empresas que dejan de funcional, durante ciertos períodos del año, por la naturaleza de las actividades que desarrollan.

Para que tenga validez este sistema excepcional de feriado la ley exige dos condiciones:

Que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que corresponda a cada trabajador de acuerdo con lo establecido en la ley, y

• Que durante dicho período de interrupción el trabajador haya disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

• En este caso se encuentran las empresas que por desarrollar trabajos de temporada, interrumpen sus actividades durante ciertas épocas del año y los establecimientos privados de educación básica, media y superior.

Cabe señalar que el personal que trabaja en las empresas que cumplen las condiciones señaladas en el citado Art. 74, realmente tiene derecho a feriado en forma especial y distinta pero no está facultado para solicitarlo en los períodos de primavera o verano como lo establece el inciso 2° del Art. 67 del Código. Su derecho a feriado debe ser reemplazado por el descanso que le corresponde tomar durante el período en que la empresa deja de funcionar por un lapso igualo superior a 15 días hábiles. Si la suspensión de actividades es inferior a dicho lapso el personal tiene derecho al feriado por los días hábiles que le falten para completarlo.