**GUIA DE ESTUDIO FERIADO PROGRESIVO Y FERIADO PROPORCIONAL**

**Módulos: LEGISLACION LABORAL Y REMUNERACIÓN**

**Objetivo:**

**1.-Conocer las normas y procedimientos relacionados sobre el feriado progresivo**

**2.- Conocer la diferencia entre el feriado anual y feriado progresivo**

**3- Conocer Las características y situaciones especiales para el pago de feriado proporcional**

**Actividades:**

1.-Lee atentamente el siguiente texto relacionado al feriado progresivo.

2.-Con el texto desarrolla un mapa conceptual para ir desglosando la materia, uno para feriado progresivo y otro para feriado proporcional

3.- Realiza un cuadro comparativo entre el feriado legal, feriado progresivo y feriado proporcional

Recuerda que puedes hacer las preguntas que necesites al correo

**FERIADO PROGRESIVO**

**Concepto**

Feriado progresivo es el aumento de un día de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados, al cual tiene derecho el trabajador con diez años al servicio del mismo empleador, o más empleadores con tope de 10 años, sean o no continuos. En otras palabras, cuando el trabajador cumple 13 años tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones por feriado anual, más 1 día de feriado progresivo y cuando entere 16 años, 15 días de feriado anual y 2 de feriado progresivo y así, sucesivamente aumenta un día por cada tres años más de servicios prestados como trabajador dependiente.

**Compensación Del Feriado Progresivo Pago De Remuneración**

La norma está establecido en el Art. 68 del Código, el que dispone que el exceso de los días adicionales que corresponden por feriado progresivo es susceptible de negación individual o colectiva. En otras palabras, puede compensarse en dinero parte a todo lo que corresponda por sobre los 15 días básicos de feriado anual. Así un trabajador con 25 años de servicio que tiene derecho a 5 días adicionales de feriado progresivo puede solicitar que se le compense en dinero el feriado progresivo correspondiente y hacer uso obligatoriamente de 15 días de feriado anual. Lo que el empleador pague por compensación de feriado progresivo constituye remuneración y, por lo tanto, sujeto a los respectivos impuestos y cotizaciones previsionales, puesto que en conformidad a lo establecido en los incisos 2° y 3° Art. 73 del Código, sólo constituye indemnización la que el empleador pague por concepto de vacaciones del trabajador que por cualquier circunstancia deja de pertenecer a la empresa.

**Años De Servicios Prestados A Otros Empleadores**

Antes de la aprobación de la ley 19.250, vigente desde el 01.11.93, el Código exigía 10 años de servicios trabajados para el mismo empleador. A partir de dicha fecha se modificó el Art. 68 permitiendo que los trabajadores puedan hacer valer hasta 10 años de servicios trabajados con otros empleadores. Algunos ejemplos servirán para ilustrar la aplicación de la nueva disposición laboral que se comenta:

Si el trabajador de la actual empresa tiene 3 años de servicios y acredita 10 años trabajados para otro empleador, al momento de tomar sus vacaciones tendrá derecho a 15 días hábiles más 1 día feriado progresivo.

• Si el trabajador de la actual empresa tiene 6 años de servicios y acredita 10 años para otro empleador, al momento de tomar sus vacaciones tendrá derecho a 15 días hábiles más 2 días de feriado progresivo.

• Si el trabajador de la actual empresa tiene 7 años de servicios y acredita 5 años trabajados para otro empleador , tendrá derecho a 15 días hábiles más 1 de feriado progresivo, cuando cumpla un año más trabajando para el actual empleador .

La forma de acreditar los años trabajados para otros empleadores no está reglada por la ley, de manera que pueda bastar un certificado extendido por la A.F.P. o por una caja de previsión, una certificación de la Inspección del Trabajo, cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios, o a través de informaciones para perpetua memoria en conformidad a los Arts. 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

**Situación De Los Trabajadores Contratados Antes Del 14.08.81**

Hasta la modificación del D.L. 2.200 de 1978, introducida por la ley 18.018, de 14.08.81, los trabajadores tenían derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años después de 10 años de servicios trabajados para el mismo empleador o con otros empleadores. La citada ley 18.018 estableció que a partir del 14.08.81 los trabajadores debían de tener 10 años de servicios continuos no sólo para el mismo empleador y su Art. 5° transitorio, que corresponde a la actualidad al Art. 2° transitorio del Código, estableció que los trabajadores contratados antes del 14.08.81, conservan el derecho al feriado progresivo limitado al número de días que a esta fecha le correspondían. Una explicación adicional y algunos ejemplos destinados a ilustrar diversas situaciones prácticas que pueden presentarse se incluyen en el capítulo sobre feriados especiales y progresivos.

**FERIADO PROPORCIONAL**

**Concepto Y Situaciones Quedan Derecho A Indemnización Por El Beneficio Del Feriado Anual**

Feriado proporcional es el pago o la compensación en dinero del tiempo de descanso a que tiene derecho el trabajador que ha cumplido con los requisitos para tener derecho a feriado y que por cualquier circunstancia deja de pertenecer a la empresa.

La ley considera la situación del trabajador cuyo contrato termina antes de completar el año de servicios que da derecho a feriado y dispone que debe serle indemnizado el beneficio en forma proporcional al tiempo de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en los incisos 2° y #° del Art. 73 del Código, pueden presentarse dos situaciones en materia de feriado respecto del personal que deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa.

• Trabajadores que tienen los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, y

• Trabajadores con menos de un año de servicios. En esta situación, a su vez, pueden encontrarse trabajadores que no han cumplido el primer año de servicios y aquellos que, habiendo hecho uso de feriados anteriores, por haber cumplido en su oportunidad los requisitos habilitantes, no han cumplido íntegramente el último año de servicios con el mismo empleador

En el primer caso el empleador debe compensarle el tiempo que por concepto de feriado que corresponde y del cual el trabajador no hizo uso, que pueden ser 15 o más días, ya que el trabajador pudo haber acumulado vacaciones o haber tenido derecho a feriado especial o feriado progresivo.

En el segundo caso, es decir, el de los trabajadores con menos de un año de servicios y el de los que tienen más de uno con el mismo empleador, y que hicieron uso de los feriados anteriores, ellos tienen derecho a percibir una indemnización equivalente a la remuneración íntegra en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteraron su última anualidad u el término de sus funciones.

**Pago Del Feriado Proporcional En Calidad De Indemnización**

En todos los casos anteriores de terminación del contrato de trabajo debe entenderse que el trabajador recibe una indemnización por el beneficio de feriado, la que en conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del Art. 41 del Código, no constituye remuneración por tratarse de un beneficio que procede pagarse al extinguirse la relación contractual y, por lo tanto, no es imponible.

**Forma De Calcular El Feriado Proporcional**

A fin de facilitar el cálculo correspondiente a los diversos casos que pueden presentarse, nos referimos a las siguientes 3 situaciones, de acuerdo a los factores que se indican, a continuación:

**Aplicación Del 1,25**

• De al procedimiento señalado en el Dictamen 8.413 de la Dirección del Trabajo, de 30.10.89, elaboraremos el siguiente ejemplo para un trabajador con jornada ordinaria de lunes a viernes cuyo contrato de trabajo termina el 30 de noviembre de un determinado año que, sin derecho a feriado progresivo y habiendo ingresado el 15 de enero del año anterior, tiene derecho a 15 días por tener más de un año o 12 meses de trabajo que en el ejemplo se supone que el trabajador hizo uso de este feriado desde el 15 de enero del año siguiente a su ingreso a la empresa. La anualidad computable para feriado proporcional se cuenta desde el 15 de enero del año siguiente a su ingreso a la empresa, efectuándose el siguiente cálculo ; a) Se divide 15 por 12 cuyo resultado es 1.25 ; b) Se multiplica 1.25 por el número de meses de servicio del trabajador (1.25 x10.5) da 13.125; c) Los 13 días y fracción hábiles que le corresponden por feriado proporcional se calcula desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato, es decir, desde el primero de diciembre y ellos se cumplen el 19 ó 20 del mismo mes de diciembre, dependiendo de los días sábado, domingo y festivos existen en dicho mes, y d) Si en el año en que realiza el cálculo hay 2 días sábado considerados inhábiles, 2 días domingo y 1 festivo, deberán agregarse 5 días a los referidos 13.125, debiendo pagarse como indemnización por feriado proporcional la cantidad de 18.125 días.

**Aplicación Del 1,75**

•Aunque no está referido este factor en el citado Dictamen, su utilización evita efectuar operaciones c) y d) del párrafo anterior y tratándose de trabajadores sin derecho a feriado progresivo su resultado aritmético es más favorable para el trabajador.

**Aplicación Del 1,34 O Superior Para Trabajadores Con Derecho A Feriado Progresivo.**

•Si el mismo trabajador del primer ejemplo tiene derecho a 1 día progresivo, el cálculo es el siguiente: Se divide 16 por 12 cuyo resultado es 1,34 b) Se multiplica 1,34 por el número de meses y fracción de meses de servicio del trabajador (1,34 x 10,5) da 14,07; c) Los 14 días y fracción hábiles que le corresponden por feriado proporcional se calculan desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato, es decir, desde el 1 de diciembre y ellos se cumplen el 18 ó 19 del mismo mes de diciembre. Dependiendo de los días sábado, domingo y festivos existentes en dicho mes, y d) Si en el año en que se realiza el cálculo hay 2 días sábado considerados inhábiles, 2 días domingo y 1 festivo, deberán agregarse 5 días a los referidos 14,07, debiendo pagarse como indemnización por feriado proporcional la cantidad de 19,07 días .

**Resulta Procedente Considerar Las Fracciones De Mes Para El Cálculo Del Feriado Proporcional.**

El Dictamen 7.207, de la Dirección del Trabajo, de 22.10.87, expresa que según el Art. 79 del D.L. 2.200 (actual Art.73 del Código del Trabajo) la indemnización por concepto de feriado se calcula en forma proporcional al tiempo que se medie entre la contratación del trabajador o la fecha en que se enteró la última anualidad y el término de sus funciones. El legislador al referirse al tiempo que medie entre la contratación del dependiente o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones, ha aludido en forma genérica al período o lapso transcurrido sin precisar su duración. En consecuencia, para calcular el feriado proporcional deben comprenderse no sólo los meses laborados por el trabajador sino también las fracciones de mes.

**La Indemnización Por Feriado Comprende Los Días Hábiles Y Los Días Sábado, Domingo Y Festivos.**

Los Dictámenes de la Dirección del Trabajo, 6.021 de 16.08.88, y 2.575, de 27.03.89, expresan que en conformidad a los Arts. 66, 70 y 72 del Código del Trabajo, (actuales Arts 68,71 y 73) durante el feriado el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración íntegra, lo cual tiende a impedir que el dependiente vea disminuidos sus ingresos y deteriorada su situación por el hecho de hacer uso de su descanso anual. El Art. 69 del mismo Código (actual Art 70) confirma el carácter continuo que debe tener el feriado, no pudiendo entenderse que el beneficio se interrumpa los domingos y festivos. En consecuencia, la indemnización que debe percibir un trabajador que deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa por concepto de feriado anual y/o proporcional y por la compensación de feriado progresivo, si procede, comprenden, además de los días hábiles, los días domingo y festivos que incidan en el periodo de descanso anual que se indemniza o compensa. La regla contenida en el Art. 67 del Código del Trabajo (actual Art. 69), en orden a que las empresas que tengan una jornada semanal distribuida en menos de 6 días hábiles, uno de éstos debe considerarse inhábil para los efectos del feriado, resulta plenamente aplicable para el cómputo de la compensación a que alude el Art. 72 del mismo cuerpo legal. Por ello, en el caso de los trabajadores sujetos a una jornada de lunes a viernes el día sábado debe considerarse como inhábil para los efectos de la compensación del feriado en dinero.