

## **FERIADO LEGAL**

Los trabajadores que hubieren cumplido un año de permanencia en la empresa en virtud de un contrato de trabajo, tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, periodo durante el cual deben percibir su remuneración íntegra. Para estos efectos, el día sábado se considera inhábil.

### **Características del feriado legal:**

- Puede acumularse hasta dos periodos consecutivos, según lo acuerde el trabajador y el empleador.
- En caso que el trabajador haya acumulado dos periodos consecutivos de feriado, el empleador deberá otorgar al menos el primero de éstos, antes de que cumpla el tercero.
- Debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. En consecuencia, el trabajador puede hacer uso de su feriado anual de quince días hábiles en forma parcial o fraccionada en la medida que haya gozado o goce de, a lo menos, diez días hábiles continuos de su feriado y el empleador no puede determinar de manera unilateral el fraccionamiento del feriado, debiendo siempre contar para esto con el consentimiento del trabajador.
- El feriado legal no puede compensarse en dinero durante la vigencia de la relación laboral.

### **¿Cómo se solicita el feriado?**

El trabajador, debe solicitar su feriado legal a su empleador por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos.

### **¿Cómo debe otorgar el feriado el empleador?**

Frente a la solicitud de feriado, el empleador es quien determinará la fecha en que lo concederá, dejándose testimonio en el duplicado de la solicitud, debiendo quedar una copia en poder del trabajador.

El feriado concedido por el empleador será, preferentemente, en la primavera o en el verano, y se distribuirá entre los trabajadores en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las 4/5 partes del personal de cada departamento o área de un negocio que

tenga más de cinco empleados. Ahora bien, si este departamento o área tuviera menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

Al respecto, resulta del caso señalar, que la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen Nº 1979/031 de fecha 6 de mayo del año 2011, resolvió *“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”*.

De la jurisprudencia administrativa anterior, se desprende que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, de manera 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.

Sin perjuicio de lo anterior, podemos también concluir que si no existe un acuerdo de las partes sobre la fecha en la que el trabajador hará uso de su feriado legal y el trabajador no lo solicitó con treinta días de anticipación, la empresa podría negarse a la solicitud de feriado efectuada por el dependiente. Asimismo, resulta posible concluir que un empleador se encuentra facultado para no conceder el feriado legal en primavera o verano, en caso que su justificación se encuentre en la imposibilidad de mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal del departamento o área de la empresa que tenga más de cinco trabajadores, pudiendo, en tal caso modificar la fecha, anticipándola o postergándola para otra oportunidad en que pueda contar con el porcentaje de trabajadores aludido.

### Jurisprudencia administrativa sobre feriado

- **Negativa del trabajador de hacer uso de su feriado legal:** Lamentablemente, el empleador no puede obligar al trabajador a gozar de su feriado legal, pero si puede instarlo a ello e incluso amonestarlo, en el caso tenga más de dos periodos de feriado acumulado. En razón de lo expuesto, se sugiere dejar testimonio expreso de la voluntad de la empresa de otorgar el feriado legal a los trabajadores, de manera tal de que estos últimos no puedan argumentar posteriormente que la compañía no quiso otorgarles su feriado. Lo recomendable es enviarles una carta en la que se señale que la empresa ha constatado que tiene más de dos períodos de feriado acumulados, por lo que le ofrece distintas alternativas para hacer uso de su totalidad o al menos un período, en un plazo breve. En caso que el trabajador no haga uso de este derecho, en nuestra opinión la empresa estará en condiciones para amonestarlo, dependiendo también de lo expuesto en el Reglamento Interno de Orden de la empresa.
- **Trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que hacen uso de feriado:** La Dirección del Trabajo resolvió que estos trabajadores deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema. Es decir, aquellos trabajadores que hacen uso de su feriado legal de lunes a viernes, y que de acuerdo a su sistema de turnos les corresponde laborar el día sábado, deben reincorporarse a sus funciones a prestar sus servicios aquel día. Lo anterior tiene su fundamento en que el trabajador tiene derecho a 15 días hábiles de feriado anual, los cuales se contabilizan de lunes a viernes excluyéndose de dicho cómputo los días sábados, domingos y festivos.
- **Trabajador que se desempeña en actividades exceptuadas del descanso en domingo y festivos, ¿puede gozar de feriado fraccionado en domingo?** Al respecto, la Dirección del Trabajo ha resuelto que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

**Sanciones**

El empleador es quien debe instar a los trabajadores a gozar del feriado y velar que se cumplan todas las disposiciones que regulan la materia, de lo contrario se ve expuesto a una multa ante una eventual fiscalización, por las infracciones y valores que a continuación se indican:

Infracción	Multa	
	Nº de trabajadores empresa	Nº UTM
No otorgar feriado anual	1 a 49	10
	50 a 199	40
	200 y más	60
No cumplir con los requisitos legales para el otorgamiento del feriado, esto es, dejar testimonio en el duplicado de la solicitud de feriado del trabajador, la fecha en que se concederá.	1 a 49	9
	50 a 199	30
	200 y más	40
No otorgar correctamente feriado anual, al no considerar cómo inhábil el día sábado	1 a 49	9
	50 a 199	30
	200 y más	40
No otorgar fracción de feriado anual de a lo menos 10 días en forma continua	Nº de trabajadores empresa	Nº UTM
	1 a 49	10

	50 a 199	40
	200 y más	60
Acumular más de dos períodos consecutivos de feriado anual	<b>Nº de trabajadores empresa</b>	<b>Nº UTM</b>
	1 a 49	9
	50 a 199	30
	200 y más	40
No pagar remuneración íntegra durante el feriado.	<b>Nº de trabajadores empresa</b>	<b>Nº UTM</b>
	1 a 49	9
	50 a 199	30
	200 y más	40
No pagar reajuste (legal, convencional o voluntario) de remuneraciones ocurrido durante feriado legal.	<b>Nº de trabajadores empresa</b>	<b>Nº UTM</b>
	1 a 49	9
	50 a 199	30
	200 y más	40
Compensar ilegalmente en dinero el feriado anual	<b>Nº de trabajadores empresa</b>	<b>Nº UTM</b>
	1 a 49	10
	50 a 199	40
	200 y más	60