



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 137500(953)2022

1658

Jurídico

ORDINARIO N° _____

MATERIA:

Emite informe requerido.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.07.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
- 2) Pase N°639 de 06.07.2022, de Jefa de Gabinete Director del Trabajo.
- 3) Oficio N°E228149/2022 de 01.07.2022, de Contraloría General de la República.

SANTIAGO,

26 SEP 2022

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SEÑOR JEAN PIERRE LOPEPE UHART
JEFE COMITÉ MUNICIPAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

Mediante Oficio N°E106726/2021 de 01.07.2022, citado en el antecedente 3) y en el contexto de la presentación formulada a ese Órgano Contralor por los Astilleros y Maestranzas de la Armada, requiere que esta Dirección informe acerca de la forma en que ha interpretado el artículo 73 del Código del Trabajo, en lo relativo al cálculo del denominado feriado proporcional, además de remitir los antecedentes necesarios para resolver adecuadamente la presentación de que se trata.

Sobre el particular cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 73 del Código del Trabajo establece:

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 que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se 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.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el legislador prohíbe la compensación en dinero del beneficio de feriado legal, no obstante, por excepción, acepta tal compensación en los casos siguientes:

- 1) Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia.
- 2) En caso de que el contrato de trabajo termine antes de que el trabajador complete el año de servicio que le da derecho al señalado beneficio.

De igual norma se colige que, al trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio que da derecho a feriado, le corresponde percibir una indemnización por tal concepto, calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Asimismo, se desprende que el monto de la indemnización por este beneficio no puede ser inferior a la cantidad que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo, con arreglo al cual, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija; por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, tratándose de los trabajadores afectos a remuneraciones variables y por la suma del sueldo y el promedio de los estipendios variables, cuando el trabajador estuviere sujeto a un sistema de remuneración mixta.

En relación con la normativa en análisis, la jurisprudencia administrativa vigente, contenida, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°5409/251 de 16.12.2003 y N°3343/049 de 01.09.2014, que se adjuntan, ha precisado que la finalidad tenida en vista por el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra que allí se consagra, fue la de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, que durante el respectivo período perciba la remuneración que habitualmente le habría correspondido en caso de encontrarse prestando servicios.

Precisado lo anterior cabe referirse a la materia específica objeto del presente informe, que dice relación con el procedimiento que debe utilizarse para efectuar el cálculo de las indemnizaciones que, por concepto de feriado proporcional, corresponde percibir al trabajador al que se le haya puesto término al contrato antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que, la jurisprudencia institucional vigente sobre la materia en consulta se encuentra contenida en los Dictámenes N°1533/87 de 23.03.1999 y N°799/67 de 01.03.2000, que se adjuntan y en el Dictamen N°3343/049, ya citado.

De acuerdo con lo expuesto en el primero de los dictámenes citados, debe tenerse presente, en primer término, lo establecido en el inciso 1° del artículo 70 del Código del trabajo, en orden a que el feriado debe ser continuo, pudiendo fraccionarse solo el exceso sobre diez días hábiles, por cuanto, ello permite inferir un efecto esencial, cual es que, el período de feriado comprende, sin solución de continuidad, tanto los días hábiles como los domingos o festivos que incidan en dicho lapso, toda vez que de no ser así perdería su carácter de continuo, por lo que, en esta última hipótesis, habría que entender que el beneficio se interrumpe durante los domingos y festivos, criterio que no solo vulnera el claro sentido de la ley, sino que resulta contrario a la lógica, lo que obliga a desecharlo.

En lo que concierne a la inclusión del día sábado en la indemnización por concepto de feriado proporcional, el citado pronunciamiento jurídico expresa: «...a/

igual que en el caso de los trabajadores sujetos a una jornada de lunes a viernes, respecto de los cuales el día sábado debe considerarse inhábil, tal afirmación resulta actualmente válida respecto de los trabajadores cuya jornada incluye el día sábado, puesto que, en conformidad al nuevo texto del artículo 69 del Código del Trabajo, dicho día debe ser considerado siempre inhábil, para los efectos de determinar la duración de feriado legal, y por ende, las indemnizaciones [o] compensaciones».

Conforme con lo expresado, el citado pronunciamiento jurídico concluye al respecto: «Las indemnizaciones que por concepto de feriado proporcional corresponde percibir al trabajador a cuyo contrato se ha puesto término antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, deben comprender además de los días hábiles, los días sábado, domingo y festivos que hubieren incidido en todo el período que abarque el descanso indemnizado».

Precisado lo anterior, cabe referirse al procedimiento de cálculo de los montos que correspondería percibir al trabajador por concepto de feriado proporcional. Sobre el particular, los Dictámenes N°799/67 de 01.03.2000 y N°3343/049 de 01.09.2014, precedentemente citados, señalan al respecto:

a) Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho por el número de meses que comprende el año.

El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por cada mes trabajado.

b) El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha en que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda.

La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por concepto de feriado, y

c) El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos, como, asimismo, los días sábado, por aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo, que señala que, para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

NPS/LEB/MPK
 Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- C/c Dictámenes N°1533/87 de 23.03.1999; y N°799/67 de 01.03.2000
- N°5409/251 de 16.12.2003 y N°3343/049 de 01.09.2014