

**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 11205 (2499) 2016**

**ORD.:** 2426 062,

**MAT.:** Informa sobre los requisitos y condiciones para la procedencia del feriado colectivo, respecto de los dependientes que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 07.04.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
2) Email de 07.02.2017, de don Jorge Morales Alliende, en representación de Sifup  
3) Presentaciones de 11.01.2016 y 06.12.2016, de don Claudio Tessa Ferrada Gerente General ANFP  
4) Ordinario N° 5644 de 22.11.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
5) Pase N° 1532 de 10.11.2016, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo  
6) Presentación de 07.11.2016, de Presidente del Sindicato de Futbolistas Profesionales

**FUENTES:** Artículos 67, 71, 73 y 76 del Código del Trabajo

**CONCORD:** Dictámenes N° 1979/31 de 06.05.2011, N° 8277/138 de 25.10.1989 y 1681/59 de 16.03.1988

**SANTIAGO,**

**05 JUN 2017**

**DE : DIRECTOR DEL TRABAJO  
A : GAMADIEL GARCÍA SÁNCHEZ  
PRESIDENTE SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES**

Mediante presentación del antecedente 1), el Sindicato de Futbolistas profesionales ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto al régimen de feriado legal que resulta aplicable a los dependientes que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas.

En particular, solicita se declare que:

1.- Los trabajadores futbolistas profesionales tienen derecho individualmente al feriado anual, cuando han cumplido más de un año de servicio continuo con su empleador.

2.- Que no existe el concepto jurídico de "vacaciones de plantel", por lo tanto, los recesos o descansos no configuran feriado anual.

3.- Que al término de la relación laboral, los clubes deben compensar el feriado anual y proporcional, que no han sido otorgados oportunamente al futbolista.

4.- Que la base de cálculo para la compensación del feriado, debe comprender la remuneración íntegra del trabajador, y considerar los valores brutos de los estipendios pagados.

En cumplimiento de los principios de bilateralidad, este Servicio informó a la Asociación Nacional de Fútbol profesional el requerimiento de los representantes de los trabajadores, atendiendo a la función fiscalizadora que dicha corporación ejerce sobre los clubes deportivos asociados (artículo 1 letra p) de los Estatutos de la Asociación Nacional del Fútbol Profesional).

La Anfp informó, que conforme a los antecedentes recabados, los clubes otorgan el feriado a los jugadores profesionales dando íntegro cumplimiento a la normativa laboral respectiva.

Agrega, que los futbolistas hacen uso del feriado conforme a las características particulares de la actividad que desarrollan, considerando que el fútbol nacional tiene dos campeonatos: Clausura (finaliza en mayo y junio de cada año) y Apertura (concluye cada diciembre).

Por tal motivo, al término del campeonato de clausura, es decir, entre los meses de mayo y junio de cada año, los clubes aplicarían un feriado colectivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 del Código del Trabajo, el que tendría una extensión de al menos 15 días hábiles, involucrando también a los trabajadores que tienen menos de un año de contrato.

Dicha medida obedecería a que resulta imperioso, que tanto jugadores como cuerpo técnico, estén disponibles durante el desarrollo de la competencia, para asegurar el mejor desempeño del equipo y la integridad física y mental del trabajador.

Explica, además, que al término del campeonato de apertura, los futbolistas gozan de días adicionales de feriado, no obstante que no existiría ninguna obligación de otorgar estos días –por superar el mínimo legal–, los clubes optan por otorgar este descanso atendidas las particularidades de la actividad.

Asegura también, que al término de la relación laboral, al futbolista le son compensados los días no otorgados por concepto de feriado anual y proporcional, en base a la remuneración percibida.

Sobre este último punto, precisa que efectivamente se excluyen del concepto de remuneración, para los efectos de compensar los días de feriado, las asignaciones de colación y movilización, puesto que los montos asignados a tales prestaciones resultarían razonables conforme a los gastos en que debe incurrir el trabajador.

Hace presente, que los clubes de fútbol pagan por concepto de asignaciones de movilización y colación, sumas entre los \$ 200 mil a \$ 500 mil pesos, montos que resultarían adecuados a la naturaleza de las funciones.

Por su parte, mediante adendo, el representante de los trabajadores puntualizó que la práctica habitual de los clubes deportivos es otorgar descansos a los futbolistas, durante el periodo comprendido entre el término e inicio de cada campeonato, mismo que no resultaría imputable al feriado legal.

Según el sindicato, los clubes no recurrirían al sistema de feriado colectivo, puesto que las entidades deportivas nunca cierran plenamente, pues continúan funcionando las áreas administrativas del plantel, tales como, gerencia general, gerencia deportiva, personal de administración y contabilidad, personal auxiliar y de apoyo logístico.

En cuanto a los montos reconocidos por la parte empleadora como asignaciones de colación y movilización, indica que exceden con creces los criterios de razonabilidad y prudencia que exige la doctrina institucional.

Al tenor de lo expuesto por los intervinientes, es posible advertir que al menos en términos generales existe concordancia respecto al régimen jurídico aplicable a los deportistas profesionales, en lo referido al derecho a feriado legal, discrepando en la aplicación práctica realizada por los clubes respecto a tal normativa.

Conforme a lo anterior, cabe considerar en primer término que si bien el Código del Trabajo en diversas disposiciones regula de manera especial ciertos aspectos del vínculo laboral de los deportistas profesionales (artículo 38 N° 8 y artículos 152 bis A y siguientes), dicho estatuto particular no altera las normas de carácter general concernientes al derecho a feriado legal contenidas en el capítulo VII del Libro I del Código del Trabajo, mismas que resultan aplicables a este grupo de trabajadores.

Entonces, atendiendo a los aspectos consultados, cabe atender a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 67 del Código del Trabajo, que ordena:

*“Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”.*

Del precepto legal precedentemente transcrito, se colige que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador, tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra.

Según lo ha manifestado este Servicio, entre otros mediante Dictamen N° 1979/31 de 06.05.2011, es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el feriado legal en el momento que estime necesario, salvo el caso del feriado colectivo, el empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en una época específica decidida por este último.

A la luz de tal interpretación legal, los clubes deportivos se encontrarían impedidos de otorgar el feriado legal durante los períodos de receso de la competencia, a menos que sea el trabajador -respecto de quien concurren los supuestos para gozar de tal derecho- el que solicite el descanso en esa oportunidad. Sin embargo, sobre la base de la misma doctrina, el empleador podría decidir unilateralmente el período en que se otorgará el feriado legal, en caso de otorgarse feriado colectivo.

Al respecto, cabe considerar que el artículo 76 del Código del Trabajo, dispone:

*“Los empleadores podrán 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, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa”.*

De la norma legal anotada, se colige que la ley faculta al empleador para otorgar a su personal el feriado en forma colectiva, lo que implica conceder dicho beneficio a todos los trabajadores de la respectiva empresa, establecimiento o sección, aun cuando individualmente no cumplan con la antigüedad necesaria para hacer uso de feriado, entendiéndose que a los que están en tal situación se les anticipa dicho beneficio. De la misma disposición se desprende que el empleador no podrá conceder por tal concepto un lapso inferior a 15 días hábiles.

Cabe señalar que la facultad del empleador para disponer la concesión del feriado en forma colectiva ha sido reconocida por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen

N° 1771/88 de 20.03.95, conforme al cual el otorgamiento del feriado bajo tal modalidad constituye una facultad propia del empleador lo cual se traduce en que éste puede establecer en forma unilateral la oportunidad en que se hará efectivo, como igualmente, el lapso que abarcará, con la limitante que este no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

Conforme a lo anterior, cabe puntualizar que:

a.- El feriado colectivo es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa, establecimiento o sección de aquella.

b.- Puede otorgarse a los trabajadores que ya han cumplido su primera anualidad, o bien, el empleador puede anticipar el feriado a aquellos trabajadores que aún no han completado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo.

c.- Los trabajadores que aún no cumplen los requisitos para tener derecho al feriado, tienen derecho durante el feriado colectivo, a percibir la remuneración íntegra por el período que se extiende el feriado colectivo, pudiendo descontarse proporcionalmente en el respectivo finiquito la remuneración pagada durante el feriado colectivo cuando el trabajador se retire de la empresa antes de enterar el año de servicios que da derecho a este beneficio (Dictamen N° 6826/224, de 17.10.91).

d.- El feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles.

e.- En caso que el feriado colectivo se extienda por más de 15 días, no resulta jurídicamente procedente imputar el exceso de días, al feriado que el trabajador tenga derecho en el futuro (Ordinario N° 3825 de 21.06.1985)

Con base en los criterios informados resulta posible atender a sus consultas, en el orden en que han sido formuladas:

1.- Respecto a si los futbolistas profesionales tienen derecho individualmente al feriado anual, cuando han cumplido más de un año de servicio continuo con su empleador, la respuesta es afirmativa, en la medida que no se haya concedido previamente feriado colectivo, puesto que, de ser así el empleador gozaría de la facultad para determinar la oportunidad del feriado, incluso respecto de quienes aún no hubieren cumplido los requisitos para gozar de tal derecho.

2.- En cuanto a la existencia del concepto jurídico de "vacaciones de plantel", y que los recesos o descansos no configurarían feriado anual. Sobre este punto, cabe indicar que las partes de un contrato tienen autonomía para otorgar una denominación particular a una prestación que derive del vínculo que las une, en tanto tal libertad no conlleve el incumplimiento de las obligaciones legales.

Ahora bien, respecto a lo que las partes han dado en llamar "vacaciones de plantel", si bien tal expresión no se contempla en el Código del Trabajo, la misma podría ser comprensiva del concepto jurídico de feriado colectivo, en tanto se satisfagan los requisitos y condiciones previstos por el legislador.

Sobre este punto, y según se ha expuesto, para la procedencia del feriado colectivo y por razones de certeza, resultará necesario informar a los trabajadores con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, sobre los siguientes aspectos:

1.- Período en se otorgará el feriado colectivo, con indicación del día de inicio y término, lapso que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

2.- Si el feriado colectivo será otorgado en toda la empresa o en una sección de esta, debiendo comprender –en cada caso– a todos los trabajadores.

En este sentido, no existe inconveniente jurídico para que, tratándose de clubes profesionales de fútbol, una sección de la empresa comprenda al plantel profesional, integrado por los jugadores, cuerpo técnico y ayudantes, en la medida que dependan de una misma raíz en los niveles superiores de la organización, y que a la

vez sea claramente diferenciable de las demás unidades o secciones dentro de la estructura de la empresa.

A modo de ejemplo, si de la Gerencia Deportiva del Club dependen estructuralmente la "Gerencia Fútbol Formativo" y "Plantel Profesional", cada una de éstas podría constituir una sección para los efectos del otorgamiento del feriado colectivo.

Cabe precisar que según se ha expuesto y analizado, el mero cese de la actividad laboral, por interrupción de la competencia deportiva, no faculta al empleador para disponer unilateralmente de los días de feriado a que tienen derecho los dependientes que se desempeñan como deportistas profesionales, en tanto no se haya declarado el feriado colectivo en los términos descritos.

Lo anterior, sobre la base que, durante el período que va de un campeonato a otro, el jugador podría ser convocado a charlas, reuniones, evaluaciones físicas o médicas, a las que estaría obligado a concurrir en la medida que no se le haya otorgado y autorizado el goce de feriado, sea éste individual o colectivo.

3.- En cuanto a la indemnización del feriado anual y proporcional, el artículo 73 del Código del Trabajo perentoriamente establece tal obligación del empleador, en orden a compensar en dinero los días de feriado correspondientes al trabajador y que al término del vínculo no hubiera gozado efectivamente.

Se advierte así que la compensación del feriado opera ante dos situaciones:

a.- Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia, y

b.- En el caso que el contrato de trabajo termine antes de completar el trabajador el año de servicio que le da derecho a feriado.

4.- En lo referido a la base de cálculo para la compensación del feriado, cabe señalar que aquella, según lo prescriben los artículos 71 y 73 del Código del Trabajo, se encuentra constituida por la remuneración íntegra que percibe el trabajador.

Se advierte así, que el legislador ha pretendido impedir que el trabajador sufra una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso de su feriado, regla que mantiene para el caso de la compensación monetaria de este derecho.

El legislador aclara que, tratándose de trabajadores sujetos a sistema de remuneración fija, la base de cálculo del feriado la constituye el sueldo. Por su parte, aquellos trabajadores con remuneración variable, tales como tratos, comisiones o primas, el cálculo del feriado se efectuará considerando el promedio de tales prestaciones variables en los últimos tres meses.

Ahora bien, en lo referido a las asignaciones de colación y movilización, tal como expresamente los intervinientes reconocen saber, la doctrina institucional manifestada entre otros en dictámenes N° 8277/138 de 25.10.1989 y 1681/59 de 16.03.1988, exige que dichos pagos tengan un carácter compensatorio de los gastos que el trabajador ha debido soportar para su traslado y alimentación, en términos que correspondan a montos prudentes y razonables.

Por lo anterior, en la medida que las asignaciones no representen montos razonables para la satisfacción suficiente de gastos, representarán un incremento patrimonial para el trabajador, adquiriendo el carácter de remuneración, y por tanto, procedería su incorporación a la base de cálculo del feriado.

Sin embargo, la determinación del carácter remuneracional o no de las asignaciones de colación o movilización, requerirá una evaluación fáctica de las condiciones laborales, las que deben ser observadas en un proceso de fiscalización específico, o bien, durante un procedimiento de naturaleza

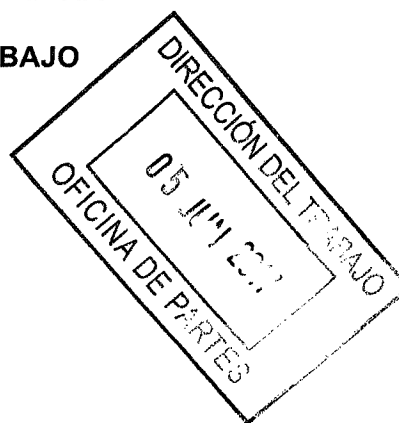
jurisdiccional, no resultando procedente la emisión de un pronunciamiento general y abstracto sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que en cuanto al goce o compensación del feriado legal por parte de los trabajadores que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas, resulta jurídicamente procedente que el empleador recurra al feriado colectivo, en la medida que se ajuste a los requisitos y condiciones descritos en este informe, entre ellos, la composición de la base de cálculo para el pago de la remuneración del feriado o su compensación.

Saluda a Ud.,



*Christian Melis Valencia*  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**



*JFCC/LEP/PRC*  
**JFCC/LEP/PRC**

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control – Boletín
- Asociación Nacional de Fútbol Profesional, Av Quilín 5635, Peñalolén, Santiago
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.