

FERIADO ANUAL

Es el descanso anual (vacaciones) con remuneración íntegra al que tienen derecho todos los trabajadores(as) con más de un año de servicio.

Es un derecho irrenunciable y no negociable por las partes. Constituye una infracción grave no permitir hacer efectivo el uso de este descanso.

Su duración es de 15 días hábiles, contados de lunes a viernes, los que deberán otorgarse en forma continua o como mínimo por 10 días hábiles. En este último caso, los días restantes podrán fraccionarse de común acuerdo.

Los trabajadores(as) que presten servicio en las regiones de Aysén, de Magallanes y Antártica Chilena y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

No podrán acumularse más de dos períodos de vacaciones anuales. El primero de estos deberá otorgarse antes de que el trabajador(a) haya enterado el tiempo de servicio que le da derecho a un tercer período.

No podrá compensarse en dinero, salvo si el trabajador(a), antes de cumplir el año de servicio en la empresa, deja de trabajar en ésta por cualquier causa. Procede también, por acuerdo entre las partes, compensar en dinero el feriado progresivo.

La remuneración del trabajador(a) que hace uso de su feriado anual debe pagarse íntegramente en la fecha habitual convenida.

Si el trabajador(a) tiene una remuneración fija, devengará el sueldo que corresponda. Si posee una remuneración variable, devengará el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados, y si su remuneración es mixta, devengará la suma de su sueldo más el promedio de las remuneraciones variables.

Todo reajuste de remuneraciones, sea por ley, por acuerdo de las partes o por voluntad del empleador(a), que se otorgue durante el feriado, afectará a la remuneración íntegra que corresponde pagar en ese periodo. Asimismo, deberá pagarse toda otra remuneración o beneficio cuyo pago deba efectuarse durante ese periodo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.



Feriado proporcional: es la indemnización en dinero a la que tiene derecho el trabajador(a) cuyo contrato termina antes de cumplir el año de servicio que le da derecho al feriado anual. Equivale a la remuneración íntegra, calculada en forma proporcional al tiempo existente entre la contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de funciones.

Feriado progresivo: todo trabajador(a) con diez años de servicio, continuos o no, para uno o más empleadores(as), tiene derecho a un día adicional por cada tres nuevos años trabajados. Este exceso podrá negociarse individual o colectivamente. En todo caso, sólo podrán hacerse valer para este efecto hasta diez años de servicio prestados a empleadores(as) anteriores.

Infórmese sobre sus derechos y deberes:

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:
600 450 4000

INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL):
www.dt.gob.cl



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile

TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES



Conozca la norma que regula jornada, períodos de descanso y feriado anual de los trabajadores y trabajadoras.



Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile

JORNADA

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente sus servicios de acuerdo al contrato de trabajo. También constituye jornada el tiempo en que el trabajador(a) está a disposición del empleador(a), pero por causas que no le son imputables no realiza labor alguna.

- La jornada ordinaria máxima legal es de 45 horas semanales, las que podrán ser distribuidas en cinco o seis días. En ningún caso podrán trabajarse más de 10 horas ordinarias diarias.
- La jornada extraordinaria es todo aquel tiempo que excede a la jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal u otra inferior pactada por las partes.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Siempre deberá existir un pacto escrito al efecto, el cual tendrá una vigencia transitoria no superior a tres meses, renovable por acuerdo de las partes.

Las horas extraordinarias no podrán ser más de dos al día y el pago tendrá un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Los trabajadores(as) y empleadores(as) podrán pactar valores superiores al mínimo del 50% de recargo.

En caso de no haberse acordado por escrito la realización de horas extraordinarias, se considerarán como tales aquellas que, con el conocimiento del empleador(a), se trabajen en exceso de la jornada ordinaria pactada.



CONTROL DE ASISTENCIA

La asistencia y las horas trabajadas se controlarán a través del registro de control de asistencia. Éste puede realizarse con reloj control, sistema computacional asimilado a éste, libro de asistencia del personal u otro sistema especial debidamente autorizado por la Dirección del Trabajo, el cual debe ser uniforme para una misma actividad.

- Corresponde al empleador(a) llevar el registro de control de asistencia, siendo responsabilidad del trabajador(a) hacer las anotaciones pertinentes para dejar constancia de su asistencia y las horas efectivamente trabajadas.

Son infracciones graves a la legislación laboral:

- No llevar el registro de asistencia de acuerdo a las exigencias legales.
- Adulterar los datos del registro en cualquiera de sus formas.

DESCANSOS

Los trabajadores(as) tienen derecho a los siguientes descansos:

- **Dentro de la jornada:** corresponde normalmente al tiempo destinado a colación. Su extensión mínima es de 30 minutos y no forma parte de la jornada de trabajo. Por acuerdo de las partes, dicho lapso podría ser superior o estimarse como parte de la jornada de trabajo.
- **Semanal:** Tanto los domingos como los festivos declarados por ley son días de descanso obligatorio para los trabajadores(as).

En determinados casos, contemplados en el artículo 38 del Código del Trabajo, la empresa estará exceptuada de otorgar el descanso dominical y de días festivos. No obstante, sus trabajadores(as) tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación por las horas trabajadas en domingo, y otro por cada festivo laborado.



Las causales legales de excepción son ocho. En dos de ellas, los trabajadores(as) tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso semanal compensatorio les sean otorgados en domingo. Estas son:

Cuando se trata de explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad, ya sea por la naturaleza de sus procesos, por motivos técnicos, necesidades que satisfacer o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, y

En los establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen tal atención.

En ningún caso se podrá trabajar siete días continuos, salvo tratándose de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos debidamente autorizados por la Dirección del Trabajo, o de jornadas bisemanales de trabajo convenidas por las partes, en caso de cumplirse los requisitos necesarios para ello.