

## ASPECTOS IMPORTANTES DEL FERIADO ANUAL O VACACIONES

Con ocasión del período de vacaciones que se aproxima y la programación que se realiza al interior de las empresas, en **PARRAGUEZ&MARÍN** le explicamos los aspectos legales a tener en cuenta, basados en pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre el tema:

**A. FERIADO ANUAL O VACACIONES:** Es el **derecho a descanso** que les corresponde a todos los trabajadores que hayan prestado servicios por, al menos, un año para el mismo empleador.

El año se cuenta desde el inicio de la prestación de los servicios y no requiere que se haya trabajado efectivamente, ya que el trabajador puede haber gozado de licencia médica.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año.

**B. DURACIÓN:** Tiene una **duración de 15 días hábiles**, salvo que, por acuerdo individual o colectivo, se haya pactado un período superior. No obstante, para los trabajadores que presten servicios en la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, el derecho a feriado anual corresponde a **20 días hábiles**.

El **sábado no se considera** para el cómputo del uso de este descanso, independiente que el trabajador labore o no los días sábados.

Las vacaciones deben ser **continuas**, pero el exceso sobre los 10 días puede **fraccionarse** de común acuerdo. También pueden **acumularse** por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos, siendo responsabilidad del empleador otorgar los feriados cuando un trabajador acumule dos períodos, dado que existe una prohibición expresa y límite de períodos a acumular (Dirección del Trabajo, [Ord Nro. 6017/310](#)). Es obligación de la empresa gestionar y tener regularizada esta situación.

**C. ÉPOCA:** El feriado debe concederse preferentemente en primavera o verano, considerando las necesidades del servicio. Para que el empleador determine la fecha en que concederá el feriado anual, el trabajador debe solicitarlo por escrito con, a lo menos, un mes de anticipación.

Las vacaciones se deben distribuir entre los trabajadores con tal de mantener en servicio, a lo menos, a las 4/5 partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco trabajadores. Si tuviera menos, se distribuirán de manera que, a la vez, no haya más de un trabajador gozando de feriado.

**D. PAGO:** El empleador debe pagar la *remuneración íntegra* al trabajador durante el tiempo en que éste haga uso de su feriado anual.

La **forma de calcularla depende del tipo de remuneraciones que percibe el trabajador:** (i) **fija**, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo; (ii) **variable**, corresponderá al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados; (iii) **mixta**: es decir, si el trabajador está remunerado con sueldo y estipendios variables, corresponderá a la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Las vacaciones no pueden compensarse en dinero, ni aún con consentimiento del trabajador, mientras dure la relación laboral.

**E. FERIADO PROGRESIVO:** El trabajador que cumple 10 años de servicio para uno o más empleadores (continuos o no), luego 3 años más con el actual empleador (adicionales a los primeros 10 años), tiene derecho a solicitar 1 día de feriado progresivo, el cual puede negociarse de manera individual o colectiva. Así, se va incrementando en 1 día cada vez que el trabajador cumple 3 nuevos años trabajados para su actual empleador.