



“Feriado Legal y Progresivo” Consideraciones para su Cálculo

Expositor: Juan Acuña Ferrufino

11/04/23



- **Contenidos:**
- Feriado anual:
 - Aspectos básicos del feriado legal.
 - Feriado proporcional, consideraciones en la fracción de días.
 - Base de cálculo para la indemnización del feriado proporcional, consideraciones del sueldo base en la remuneración íntegra.
 - Remuneración íntegra (base de cálculo) para trabajadores con jornada a tiempo parcial.
- Feriado progresivo:
 - Aspectos básicos del feriado progresivo.
 - Consideraciones especiales en la acreditación de años de trabajo.
 - Forma de cálculo para el feriado progresivo.



Aspectos básicos del feriado legal



Feriado legal:

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 (art. 67 C.T.).



Feriado legal:

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles (art. 67 nº 3 C.T.).



Feriado legal:

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil (art. 69 del C.T.).

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos (Art. 70 n°2 del CT).

El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero (Art. 73 n°2 del CT)



Feriado legal:

No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato (Art. 74 del CT).



Indemnización del feriado proporcional.



Feriado proporcional

Art. 73 inciso 2 y 3 del C.T.:

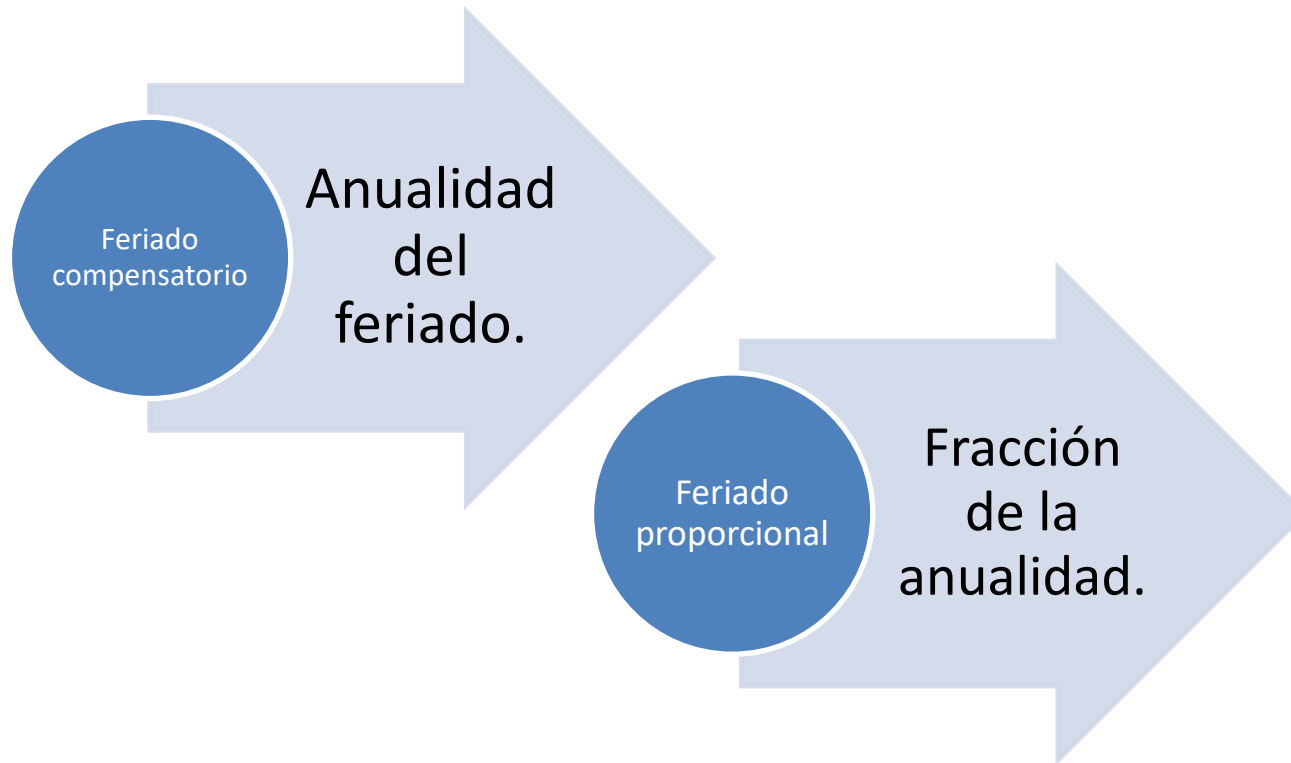
Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá **compensarle** el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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.



Feriado proporcional

Art. 73 inciso 2 y 3 del C.T.:





Dictamen N°8413/143, de 30.10.89 y ORD. 3343/49 de 01.09.2014.

Procedimiento de cálculo del feriado proporcional:

a) Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado (incluidos el feriado progresivo) 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,

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 sábados por aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo, que señala que para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil”.



Como se calcula factorización del feriado proporcional (sin feriado progresivo):

Factorización de la proporción del feriado:

- 1 año = 15 días hábiles
- 1 mes = 1,25 días hábiles
- 1 día = $0,041\bar{6}$ días hábiles



Cálculo de factorización de la proporción del feriado:

- 1 año = 15 días hábiles (art. 67 C.T.)
- $15/12 = 1,25$ días hábiles
- $1,25/30 = 0,041\bar{6}$ días hábiles



Cálculo de días a indemnizar
por feriado proporcional



Cálculo feriado proporcional:

Factorización de la proporción del feriado:

- 1 año = 15 días hábiles
- 1 mes = 1,25 días hábiles
- 1 día = 0,04167

Paso 1

- Determinar la antigüedad y multiplicar cada concepto por el factor que corresponda (según factorización realizada previamente, ej. Meses por factor de meses, días por factor de días. Considerar sólo días hábiles).

Paso 2

- Restar consumo de feriado (vacaciones tomadas en todo el periodo contractual. Considerar sólo días hábiles) el total sería el saldo de días hábiles.

Paso 3

- Determinar días inhábiles y sumar con los días hábiles (obtener como resultado el total de días a indemnizar).



Como se calcula:

Paso 1

- La antigüedad de meses y días, se multiplica por cada factor y luego se suman los días hábiles.
- Ej. Antigüedad; 6 meses y 15 días
- $6 \text{ meses} \times 1,25 = 7,5 \text{ días hábiles}$
- $15 \text{ días} \times 0,04167 = 0,62505 \text{ días hábiles}$
- $7,5 + 0,62505 = 8,12505 \text{ días hábiles}$



Como se calcula:

Paso 2

- Se resta el consumo de feriado (vacaciones tomadas) al total de días hábiles del paso 1, si el trabajador no se tomó vacaciones se agrega 0.
- Siguiendo el mismo ejemplo del paso anterior;
- $8,12505 - 0 = 8,12505$ saldo días hábiles



Como se calcula:

Paso 3

- Para determinar los días inhábiles, debo vaciar en el calendario los días hábiles del paso 2 a contar del día hábil siguiente al término de contrato y luego me devuelvo contando los días inhábiles (sábados, domingos y festivos) hasta llegar al día de término de contrato.
- Supongamos que el término de contrato fue el 5 de junio como se muestra en el calendario al costado derecho.
- Luego que determinamos los días inhábiles y se suman al saldo de días hábiles del paso 2.
- $8,12505 + 5 = 13,12505$ días a indemnizar

Fecha término contrato.

	sm	l	m	m	j	v	s	d
22							1	2
23		3	4	5	6	7	8	9
24	10	11	12	13	14	15	16	17
25	17	18	19	20	21	22	23	24
26	24	25	26	27	28	29	30	

Total 5 días inhábiles en el tramo del 6 al 19 de junio:

Viernes 7 feriado
Sábado 8
Domingo 9
Sábado 15
Domingo 16



Consideraciones especiales para la indemnización del feriado proporcional (DT)



ORD. N°826/13 de 05.03.2007.

Tratamiento de la fracción de día en el calendario para determinar los días inhábiles:

“En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúmpleme manifestar a Ud. que para determinar el monto del feriado compensatorio, la fracción de día - por ínfima que ella sea - que no alcanza hacerse valer en el último día hábil anterior a un sábado, domingo o festivo, pasa al día hábil siguiente, de tal forma que estos días intermedios deben servir de base para liquidar el beneficio”.



Dictamen N°6017/310, de 09.10.97 y ORD. N°2540/193 de 20.06.2000.

Indemnizar acumulación más de dos periodos de feriado legal:

“Procede indemnizar la totalidad de períodos de feriados acumulados en caso de término de contrato de trabajo, aún cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley”.



Artículo 44 inciso 4° y 5° del CT.

No corresponde pagar feriado proporcional:

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.



Dictamen N° 7338/117 de 21.09.89 y ORD. N°13/6 de 05.01.2004 DT.

Contratos de menos de 30 días:

“Este Servicio ha precisado que dicho precepto rige respecto de todos aquellos contratos cuya duración no exceda de treinta días, sea que se trate de uno de duración determinada, esto es, previamente fijada por las partes, o indeterminada, vale decir, cuando su extensión en el tiempo está dada por la ejecución de la obra para la cual fue celebrado, como ocurre en el caso de los contratos suscritos para una faena determinada.”.



Dictamen N° 7338/117 de 21.09.89 y ORD. N°13/6 de 05.01.2004 DT. Contratos de menos de 30 días:

Por otra parte, del inciso 5º del precepto citado se infiere que la regla contemplada en el inciso 4º, transcrito y comentado, no tiene aplicación en el caso de prórrogas del contrato que sumadas al período inicial de éste impliquen una duración total superior a sesenta días.

Ahora bien, del análisis conjunto de ambos incisos de la norma en comento, es posible concluir que el tratamiento de excepción que se otorga a los contratos de duración igual o inferior a 30 días, se hace extensivo a las prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.



Dictamen N° 7338/117 de 21.09.89 y ORD. N°13/6 de 05.01.2004 DT.

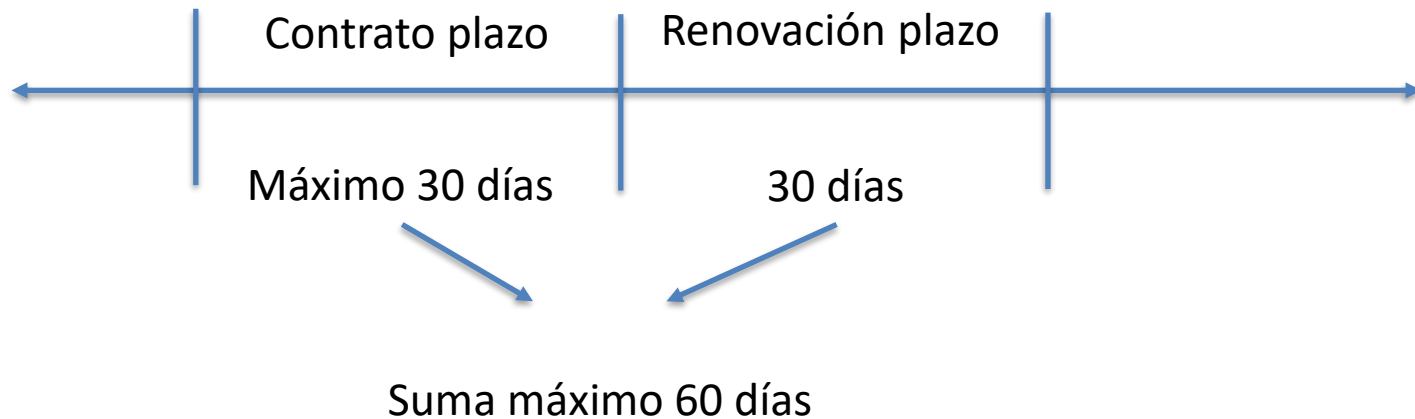
Contratos de menos de 30 días:

“Armonizando lo expuesto en acápite que anteceden, preciso es convenir que tratándose de dependientes que han suscrito un contrato de trabajo de duración superior a treinta días, o uno que siendo inferior a dicho límite haya sido prorrogado, alcanzando en tal caso una duración total superior a 60 días, el empleador estará obligado a pagarles el feriado en forma proporcional al tiempo trabajado”.



Artículo 44 inciso 4° y 5° del CT.

No corresponde pagar feriado proporcional:





Base de remuneración íntegra
cálculo para el feriado proporcional.



Base de cálculo para la Indemnización del Feriado Proporcional

Artículo 71 Código del Trabajo: Remuneración Íntegra

- ▶ Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.
- ▶ En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.
- ▶ Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.
- ▶ Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.



Base de cálculo para la Indemnización del Feriado Proporcional

Artículo 71 Código del Trabajo:

- ▶ Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.
- ▶ Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.



Base de cálculo para la Indemnización del Feriado Proporcional

Artículo 71 Código del Trabajo:

Remuneración Íntegra

Rem. Fija

Rem. Variable
(mixta)

Sueldo

Sueldo

Art. 42 letra a) C.T.
ORD N° 3152/063, 25 de julio
de 2008 D.T.

Califica como sueldo los
estipendios que reunan los
requisitos establecida en las
normas antes mencionada.

+

Promedio del
Variable
(3 últimos meses)

+

Semana
corrida



- **Interpretación del concepto sueldo base**
- **ORD N° 3152/063, 25 de julio de 2008 D.T.**
- De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:
 - 1.- Que se trate de un estipendio obligatorio y fijo.
 - 2.- Que se pague en dinero.
 - 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
 - 4.- Que responda a una prestación de servicios.



- **Interpretación del concepto sueldo base**
- **ORD Nº 3152/063, 25 de julio de 2008 D.T.**
- De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base.



Cálculo remuneración Integra:

Ejemplo 1:

Remuneración fija

Sueldo base \$550.000

$$= \$550.000/30$$

$$= \$18.333 \text{ total remuneración íntegra diaria}$$

$$= \$18.333 \times 13,12505 \text{ días a indemnizar}$$

$$= \$240.622 \text{ Indemnización del feriado proporcional}$$



Cálculo remuneración Integra:

Ejemplo 2:

Remuneración mixta

Sueldo base \$550.000

Variable mes anterior 1: \$55.000

Variable mes anterior 2: \$63.500

Variable mes anterior 3: \$48.200

Promedio variable: \$55.567 + \$550.000 sueldo base

Total remuneración íntegra: \$605.567/30

Total remuneración íntegra diaria: \$20.186

= \$20.186 x 13,12505 días a indemnizar

= \$264.942 Indemnización del feriado proporcional



Consideraciones especiales para la base de cálculo del feriado proporcional (DT)



Cálculo Feriado proporcional

ORD. 3343/49, de 01 de septiembre 2014

Trabajador no tiene tres meses de remuneración por licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones:

“Aquel mes en que el trabajador no percibió remuneración durante todo su transcurso, no procede que se incluya en dicho período, toda vez que, no es posible atribuirle la calidad de mes trabajado”, como asimismo, “que no es posible incluir dentro de los tres últimos meses trabajados a aquel o aquellos en que se ha producido la suspensión de la relación laboral a consecuencia de una licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones y por el contrario, sí cabe considerar el o los meses en que el dependiente ha incurrido en inasistencias injustificadas a sus labores, dado que, no produce el efecto de suspender la relación laboral”.



Cálculo Feriado proporcional ORD. 3343/49, de 01 de septiembre 2014

Se consideran sólo remuneración completa:

La expresión "tres últimos meses trabajados", que consigna el precepto legal en comento, para obtener el promedio de lo ganado por el trabajador sujeto a remuneración variable debe entenderse referida a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido **remuneración completa** y que anteceden al feriado legal, de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el feriado.



Cálculo Feriado proporcional

ORD. 3343/49, de 01 de septiembre 2014

Trabajador (rem. Mixta) sin remuneración por licencia médica o permiso sin goce de remuneraciones:

Tratándose de trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que en los tres últimos meses no hubieren generado remuneraciones por las causas anteriormente señaladas, la aludida compensación deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, es la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos.



Cálculo Feriado proporcional

ORD. 3343/49, de 01 de septiembre 2014

Trabajador (rem. Mixta) sólo con dos meses de remuneración completa:

Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.



Remuneración íntegra (base de cálculo) para
trabajadores con jornada a tiempo parcial.



Cálculo Feriado proporcional tiempo parcial

El artículo 40 bis B del Código del Trabajo, establece que los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de todos los derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores a tiempo completo.



Cálculo Feriado proporcional jornada a tiempo parcial Procedimiento DT, referencia ORD. N°2804/147 del 05-may-1995:

Tratándose de trabajadores que están contratados con una jornada parcial, para determinar el monto de lo que corresponde pagar por feriado proporcional debe, en primer lugar, determinarse el valor total de las horas semanales según contrato, por lo cual, si está remunerado por hora se debe multiplicar el valor hora por el número de horas semanales convenidas y, si está remunerado con un valor diario, se debe multiplicar el valor diario por el número de días que debe laborar de acuerdo al contrato.



Cálculo Feriado proporcional tiempo parcial

Posteriormente debe obtenerse la remuneración íntegra del feriado, para lo cual el valor semanal antes obtenido debe multiplicarse por tres, lo que da el 100% de la remuneración íntegra que corresponde pagar por concepto de un feriado de 15 días hábiles más los respectivos días inhábiles comprendidos en dicho lapso. Luego debe obtenerse el valor diario del feriado para lo cual se divide el valor total obtenido según la regla anterior precedente, por 21 (15 días hábiles más 6 días inhábiles)



Cálculo Feriado proporcional tiempo parcial

Por último, determinado el valor diario, para calcular el feriado proporcional sólo cabe multiplicar el mismo valor diario de feriado básico normal, por el número de días hábiles que corresponde como feriado proporcional, sin perjuicio de los días domingo y demás días inhábiles que se comprendieren en él. Si lo anterior se llevara a un ejemplo, el procedimiento sería el siguiente:



Cálculo Feriado proporcional

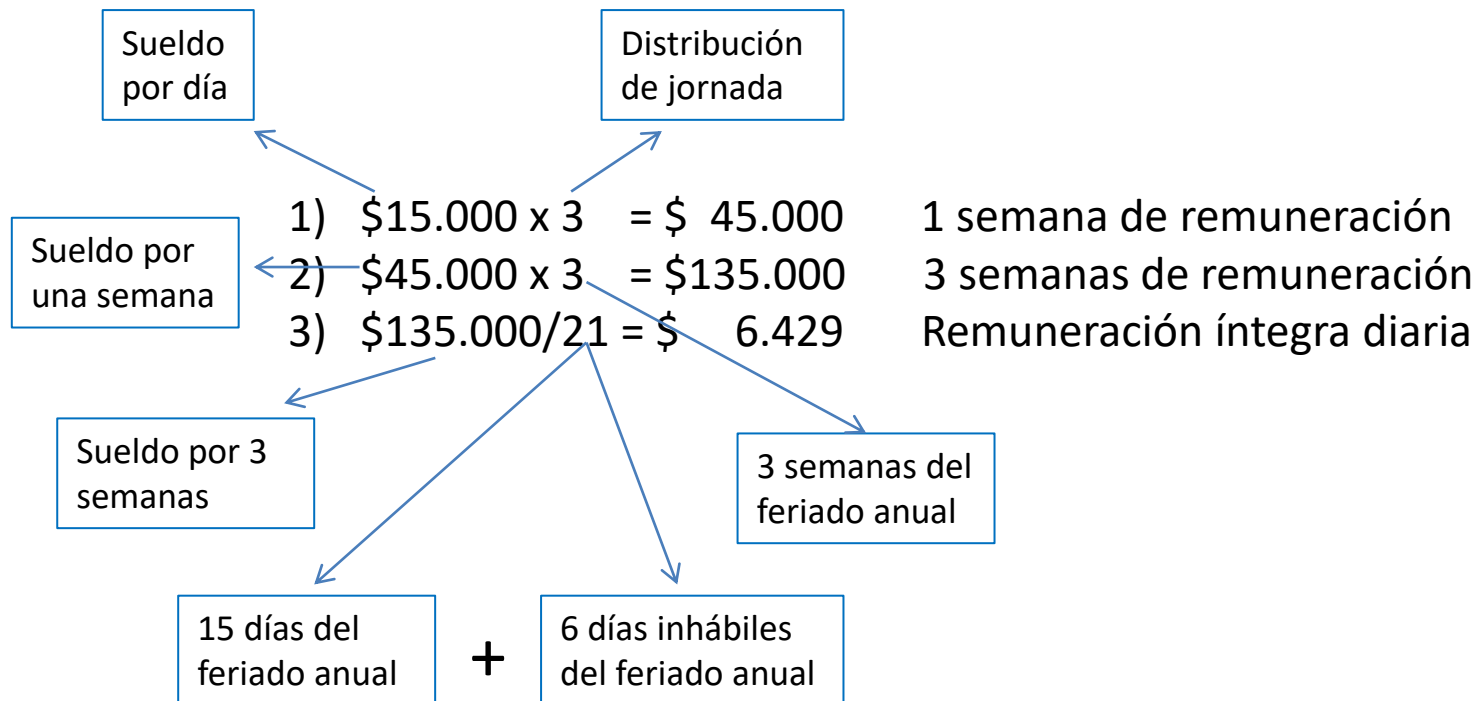
Ejemplo 2 (jornada parcial):

- Término del contrato: 13 de julio de 2011
- Antigüedad 8 meses y 18 días
- Sin días de vacaciones tomadas
- Sin días progresivos
- Trabajador remunerado por día
- Sueldo por día \$15.000
- Distribución jornada de lunes, martes y miércoles
- Total días a indemnizar 14,75 días



Desarrollo

Ejemplo 2 (jornada parcial):





Desarrollo

Ejemplo 2 (jornada parcial):

= 14,75 días a indemnizar x \$6.429 remuneración integra

= \$94.828 Total indemnización feriado proporcional Jornada parcial.



Feriado progresivo



Feriado Progresivo (Art. 68.)

- ▶ Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.
- ▶ Sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.



Feriado Progresivo Procedimiento

- ▶ **Ord. 4551/222 de 21/07/1995 de la D.T.**
- ▶ Para tener derecho a feriado progresivo el dependiente debe enterar un determinado número de años de servicio; así para acceder al primer día de feriado progresivo, el trabajador deberá haber cumplido 10 años de servicio y luego 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor.



Feriado Progresivo Acreditación

- ▶ **Ord. 4551/222 de 21/07/1995 de la D.T. - Ord. 5039/ de 26/10/2017 de la D.T.**
- ▶ Los años de servicio para anteriores empleadores podrán ser acreditados por alguno de los siguientes medios:
 - ▶ a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes que dispongan estos Servicios.
 - ▶ b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado que lo requiera pertenezca o haya pertenecido.
 - ▶ c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobada por el Tribunal competente.



Acreditación antigüedad para feriado progresivo

- ▶ Ord. 4551/222 de 21/07/1995 de la D.T.
- ▶ Ord. 2694/034 de 19/05/2014 de la D.T.
- ▶ *“El trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlo a feriados posteriores; en otros términos, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo.”*



Ejemplo: Feriado progresivo: No tiene empleadores anteriores

-Inicio de contrato:	02/01/2000	
	02/01/2001	
	02/01/2002	
	02/01/2003	
	02/01/2004	
	02/01/2005	
	02/01/2006	
	02/01/2007	
	02/01/2008	
	02/01/2009	
	02/01/2010	
	02/01/2011	
	02/01/2012	
	02/01/2013	15 + 1
	02/01/2014	15 + 1
	02/01/2015	15 + 1
	02/01/2016	15 + 1 + 1
	02/01/2017	15 + 1 + 1
	02/01/2018	15 + 1 + 1
	02/01/2019	15 + 1 + 1 + 1
	02/01/2020	15 + 1 + 1 + 1
	02/01/2021	15 + 1 + 1 + 1
	02/01/2022	15 + 1 + 1 + 1 + 1
	02/01/2023	15 + 1 + 1 + 1 + 1

BASE 10 AÑOS

1° Ciclo (tres nuevos años)

2° Ciclo (tres nuevos años)

3° Ciclo (tres nuevos años)



Fin
Gracias