

## MINUTA FERIADO LEGAL

### I. INTRODUCCIÓN

El feriado anual es un derecho laboral básico e irrenunciable que tiene por finalidad reponer las fuerzas del trabajador y entregarle un período de descanso, disfrute y gozo con los suyos.

#### a) Características

Sin perjuicio de que en su esencia el beneficio del feriado anual esté relacionado con el trabajador, también contiene una variable productiva asociada al empleador, pues se asume que al cabo de un año la productividad del trabajador se ve mermada y es necesario recomponerla mediante el ejercicio efectivo del feriado anual.

Es por ello que la ley prohíbe fraccionar el feriado anual de tal manera que no se gocen, al menos, 10 días (hábiles) consecutivos del mismo. Sobre ese número de días, se autoriza el fraccionamiento de común acuerdo por las partes (artículo 70 del Código del Trabajo –en adelante, CT–).

Del mismo modo, y siendo efectivo –como hemos anticipado– que el feriado anual es un derecho básico e irrenunciable (artículo 5 del CT), la ley procura impedir que este beneficio se soslaye y no se goce adecuadamente, permitiendo sólo la acumulación de dos períodos de feriado anual consecutivos, es decir, autoriza implícitamente el trabajo ininterrumpido por dos anualidades al cabo de las cuales forzoso es que el trabajador goce, al menos, de uno de los dos períodos de feriado anual que por ley le corresponden (incisos segundo y tercero del art. 70 del CT).

Por otra parte, y desde la óptica remuneratoria, el feriado anual debe ser pagado. Ello es así por cuanto si no existiere obligación legal de remunerar íntegramente al trabajador durante el goce de su feriado anual (art. 71 CT), se provocaría un incentivo perverso para la salud del trabajador consistente en que no le sería conveniente descansar y preferiría trabajar para seguir percibiendo su remuneración mensual.

En el mismo sentido y también como protección a la salud del trabajador, el feriado anual no puede compensarse en dinero (art. 73 CT), por cuanto ello importaría que su otorgamiento y goce pudiera vulnerarse fácilmente mediante el pago de una contraprestación económica. Ello resulta tajantemente prohibido por el legislador atendido el trasfondo que subyace en el beneficio del feriado legal, cual es –como

tantas veces hemos señalado–, la salud del trabajador y la reposición de sus energías.

Sin perjuicio de lo anterior, se permite la compensación económica del feriado anual en tres casos, que como se verá, no constituyen excepciones propiamente tales:

- Si el trabajador ha completado una anualidad de trabajo para el mismo empleador y, en consecuencia, ha devengado el derecho de exigir gozar del feriado anual pero deja de pertenecer a la empresa (por ejemplo, es despedido o renuncia –la ley habla de “dejar de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa”, inciso segundo del art. 73 CT).
- Si el trabajador no ha completado una anualidad de trabajo para el mismo empleador y, en consecuencia, no ha devengado el derecho de exigir gozar del feriado anual y deja de pertenecer a la empresa, se le debe una indemnización a modo de feriado “proporcional”, calculada sobre la base de la relación existente entre la anualidad completa y el tiempo que prestó servicios aplicada a la remuneración íntegra (inciso tercero del art. 73 CT).
- Si el trabajador ha laborado diez años continuos para un mismo empleador, cada tres años por sobre esos diez le corresponderá un día de feriado anual adicional. Estos días adicionales son compensables en dinero (inciso cuarto del art. 73 CT en relación al art. 68 del CT).

Como se aprecia, no se trata realmente de excepciones a la regla general consistente en que no puede compensarse en dinero el feriado anual, pues en el caso a) si al trabajador se le otorgaren los días de feriado anual y luego se le despidiera, se produciría el mismo efecto práctico, cual es que se le pagaría la remuneración sin que exista contraprestación efectiva de servicios; en la letra b), no se había producido el devengo del derecho, por lo que mal puede llamársele compensación; y en la letra c) se trata de la compensación del (llamado en estricto rigor) feriado progresivo y no del feriado anual, el cual no pierde su condición de ser incompensable en dinero.

b) Conflictos producidos cuando no se otorga el feriado anual

Hemos visto que el feriado anual es un derecho irrenunciable, pero en la cotidianeidad y en los hechos pueden operar otros criterios.

Por ejemplo: ¿qué sucede si el trabajador acumula más de dos períodos de feriado anual? Ciertamente, es un caso prohibido por ley pero que igualmente puede ocurrir.

En primer lugar, debemos señalar que el inciso tercero del art. 70 CT impone una obligación de hacer al empleador en esta materia, al señalar que:

*“El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos [de feriado anual], deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.”*

Es decir, se le impone al empleador una obligación activa: él debe procurar evitar que se acumulen respecto de un trabajador más de dos períodos de feriado legal y debe promover y otorgar las facilidades para que el trabajador haga uso de su derecho.

El sustento de esta obligación impuesta al empleador es de toda lógica, ya que mal podría exigírsele al trabajador que sea él mismo el encargado de evitar que se acumulen más de dos períodos de feriado legal, toda vez que en razón de su dependencia y del miedo intrínseco a perder su fuente laboral probablemente nunca lo haría.

A partir de la conclusión expuesta, es claro que si el empleador no adopta la obligación legal de hacer que le asiste a este respecto –lo que en otros términos, implica infringir la normativa laboral–, deberá sufrir la imposición de multas administrativas que van desde la 1 hasta las 60 UTM por cada trabajador involucrado.

Sin embargo, conocido el fundamento del feriado anual –salud y descanso del trabajador–, al operario en nada le afecta la imposición de multas o no a su empleador por no otorgársele tal beneficio, pues lo que él realmente requiere es una fórmula efectiva para gozar del mismo.

Atendido lo anterior, la pérdida de los feriados anuales anteriores a los dos años por no haberlos gozado oportunamente y la sola imposición de una multa al empleador como castigo por lo mismo, resultaría una consecuencia que, por una parte, atentaría contra la irrenunciabilidad de los derechos laborales contemplada en el art. 5 del CT y que por otra, constituiría el peor de los incentivos para burlar la obligatoriedad del feriado anual, ya que el empleador se vería beneficiado doblemente a) al no otorgar el feriado anual y b) al no compensarlo siquiera económicamente.

A raíz de lo anterior, la Dirección del Trabajo, en su dictamen Ord. N° 6.017/319, de 09.10.97, doctrina sostenida y reiterada en otros dictámenes posteriores (como el Ord. N° 2.540/193, de 20.06.2000), ha señalado que:

*“La ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgar el feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, lo que debe hacer antes de completarse un nuevo período para feriado.”*

*No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubiere acumulado más de dos períodos, la doctrina reitera de esta*

*Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 78, de 12.01.82, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y sostener que se pierda alguno de los períodos involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente, lo que se encuentra prohibido por el artículo 5° del Código del Trabajo.”*

Agrega a las consideraciones anteriores que “la acumulación excesiva de períodos constituiría sólo una infracción a la legislación laboral” y que “en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente sancionarla administrativamente respecto del empleador con multa a beneficio fiscal.”

c) La prescripción

La prescripción es una institución jurídica que tiene por objeto otorgarle estabilidad y certeza a las relaciones jurídicas por efecto del paso del tiempo y cumplidos los demás requisitos legales.

En materia laboral, y salvo que se diga lo contrario para un caso específico, el plazo de prescripción es de dos años (art. 480 CT) desde que los derechos emanados de la ley laboral se hicieron exigibles.

Interpretando esta materia, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido reiterada y sostenidamente (entre otras: Corte Suprema, recursos rol N° 4.824/2002; 3.603/2002 y 2.309/2002) que, tratándose de derechos emanados de la ley laboral el plazo de prescripción es de dos años desde que se hicieron exigibles, en tanto que el plazo de prescripción menor de 6 meses desde terminada la relación laboral establecido en el inciso segundo del art. 480 del CT sólo resulta aplicable a los derechos emanados del acuerdo de las partes, (esto es lo que debe entenderse por las voces “actos y contratos”).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Con todo, existe jurisprudencia reciente de ese mismo tribunal (Corte Suprema, Recurso de Casación rol N° 5779-2008, de fecha 10 de diciembre de 2008) que arriba a diversa conclusión, al decidir que “[l]a prescripción extintiva es recogida por el ordenamiento laboral, en su artículo 480 del Código del Trabajo, donde se diferencia solamente a partir de los lapsos que deben transcurrir para invocar dicha institución en relación a las diferentes prerrogativas establecidas por el legislador en la materia. Este distingo guarda relación con la vigencia o extinción del vínculo laboral, de tal manera que el lapso de prescripción de dos años previsto en su inciso 1° tiene como objetivo salvaguardar a los trabajadores que, procurando conservar su fuente laboral, no ejercen sus prerrogativas mientras se encuentran bajo subordinación y dependencia; mientras que el inciso 2° fija un plazo de seis meses para ejercer las acciones correspondientes, una vez extinguido el vínculo, esto es, es aquel que rige cuando se ha puesto término al nexo contractual por medio de un acto unilateral.”

Si bien se trata del último fallo sobre la materia, debe considerarse con precauciones, ya que se trató de un fallo dividido (fueron dos los votos disidentes que reprodujeron la jurisprudencia antigua y ya explicada) y que modificó una jurisprudencia bastante asentada, por lo que para todos los efectos es conveniente ceñirse, por el momento, a la prescripción de dos años.

Siendo el feriado anual un derecho establecido en el Código del Trabajo, es claro que el plazo de prescripción en la materia es de dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles.

Así, y pese a que la doctrina de la Dirección del Trabajo sostenga lo contrario –y sin perjuicio de las multas administrativas que procedan–, sólo resultan acumulables dos periodos de feriado anual consecutivos, ya que posteriormente opera la prescripción.

Con todo, es necesario señalar que la prescripción debe ser alegada por la parte interesada en juicio y debe ser decretada por el juez, no bastando el sólo transcurso del lapso de tiempo estipulado en la ley.

Sobre este último aspecto, está sentada la doctrina conforme a la cual la prescripción extintiva puede alegarse como acción, es decir, que el interesado la solicite derechamente accionado judicialmente en tal sentido y no sólo como excepción, es decir, que deba esperarse el accionar de la otra parte –en este caso, el trabajador reclamante– para oponerla como defensa en un juicio ya iniciado.

d) Del argumento de ley estricta y de su finalidad

Además de aquel basado en la prescripción de los derechos laborales por el transcurso del plazo de dos años establecido en el artículo 48º del CT, la Corte Suprema ha desarrollado otro argumento que tiene idéntica funcionalidad conociendo recurso de casación interpuesto en la causa “Bravo Sepúlveda, Edgardo Ariel con ADP, Alimentos Servicios S.A.”, rol N°1.720-00, de 13 de agosto de 2002.

En este caso, la Corte Suprema razona que:

*“En efecto, en lo que respecta a la indemnización a título de feriado compensatorio por todo el período trabajado, debe tenerse presente la norma contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo en el **sentido que permite la acumulación, por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos**. Por ende, ha de concluirse que el trabajador puede tener dos períodos pendientes y, en ningún caso, todos los feriados que le correspondieron mientras prestó servicios, ya que si no hizo uso de ellos o no reclamó de esta situación, perdió el beneficio devengado por su propia inactividad, de manera que no puede reclamar una compensación mayor por ese concepto.”*

Esta interpretación se basa en el tenor literal del artículo 7º del Código del Trabajo y en la finalidad del mismo, trasladando la obligación de hacer impuesta al empleador (ya explicada anteriormente, consistente en procurar por los medios posibles el otorgamiento del feriado anual cuando se acumulen dos periodos) al trabajador, haciéndolo responsable de su inactividad con la pérdida de su derecho a los feriados anuales acumulados y no gozados (y no reclamados).

Se trata de un fallo bastante criticable pero cuyo análisis supera largamente el objetivo de este informe. Por lo pronto, basta reiterar que produce los mismos efectos prácticos que la tesis de la prescripción, que por otra parte, tiene mayor asidero jurídico.

## 2. RECOMENDACIONES

Conforme lo analizado, en sede judicial opera el tope de dos años de exigencia de los feriados acumulados y no gozados, sea cual fuere la interpretación que se adopte y existiendo diversos sustentos para las mismas.

Por lo tanto, se recomienda que las provisiones contables que tengan esta causa consideren dicho tope, es decir, dos años.

Sin perjuicio de lo anterior, al momento de producirse el término de la relación laboral pueden reconocerse los feriados anuales acumulados y no gozados por sobre esos dos años.

Lo anterior debe hacerse mediante un finiquito ya que, atendida su naturaleza transaccional, se permite por su medio precaver juicios posteriores derivados de las materias objeto del mismo.

Si, en cambio, se opta por no compensar el exceso sobre dos feriados anuales acumulados y no gozados, debe solicitarse la prescripción extintiva de dicho derecho en sede judicial. Ello con objeto de evitar dos contingencias:

- a) Que se reclame en sede judicial lo adeudado por el trabajador, exponiéndose a un cambio de jurisprudencia al respecto (evento, en todo caso, improbable), además de todos los costos asociados a un juicio ordinario de lato conocimiento; y
- b) Evitar la imposición por parte de la Dirección del Trabajo de multas por no otorgar los feriados en tiempo y forma, ya que una cosa es que opere la prescripción (y no sean exigibles los feriados anuales acumulados y no gozados en el exceso de dos) y otra bien distinta es la comisión misma de la falta. Accionando judicialmente, la conducta ilícita que podría ser objeto de multas se encuentra radicada en sede judicial, por lo que la Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de sancionar esos hechos por existir *litis pendencia* (juicio pendiente) a su respecto.

Comisión Aspectos Legales  
Carlos Aro - Pedro Hernandez