Modifica el Código del Trabajo con el objeto de aumentar los días de feriado anual de los trabajadores

Boletín N°11223-13

Antecedentes del proyecto

El feriado anual remunerado constituye uno de los principales derechos laborales que el trabajador posee, y es a la vez una de los máximos logros que en la historia del derecho del trabajo se ha producido en favor de aquel.

Como sabemos, el derecho laboral no siempre estuvo como una rama de especialización jurídica del derecho común, por el contrario, su nacimiento es relativamente reciente. Emerge como una arista del derecho civil.

Históricamente ha sido la modernidad quien dotó de códigos a los ordenamientos occidentales, en especial a las nacientes repúblicas de América y Europa. Y así fue como primero codificó el derecho civil, y después se han separado de él diferentes sectores que hoy configuran numerosas especialidades y subespecialidades del derecho. Precisamente, en esa organización que comienza el siglo XIX, la regulación del trabajo ha sido de capital importancia, y ha sido de tal forma porque el trabajo asalariado –sobre todo desde la revolución industrial británica, luego europea y americana- se ha convertido en una pieza fundamental de la organización social.

Hoy, el contrato individual de trabajo y sus diferentes elementos tales como su formalización, cláusulas

esenciales, suspensión, jornada diaria de trabajo, descanso semanal, remuneraciones, seguridad e higiene, son las partes en las se han plasmado los logros más relevantes de la lucha obrera durante el siglo XX en Chile.

En este contexto, el feriado anual remunerado busca que el trabajador tenga algunos días y/o semanas a su disposición para hacer así un corte con la copiosa y dura rutina laboral que tiene el Chile de hoy, en la que los trabajadores laboran la mayor cantidad de horas en el mundo con índices de productividad no necesariamente altos, es un derecho de la máxima jerarquía. El fundamento de todas las normas de este derecho, es garantizar la productividad y proteger la salud física y mental de los trabajadores.

Así, el feriado anual remunerado es la herramienta jurídica por la cual los trabajadores recuperan las energías gastadas durante el año, y es el derecho que además les permite disfrutar junto a su familia bajo la forma de un derecho de carácter irrenunciable, según los dispone el artículo 5to del Código del Trabajo. En esta materia, no debemos olvidar que el principio general es que todo trabajador luego de un año de trabajo tiene derecho a un descanso remunerado, de modo que al cumplir una primera o una nueva anualidad en la empresa, adquiere dicho derecho. El requisito para el ejercicio de este derecho es, en consecuencia, es cumplir una nueva anualidad.

Nuestro Código del Trabajo, establece un feriado base en el artículo 67 del Código: *"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."*

Así, todo trabajador que cumpla una anualidad, tiene derecho a 15 días hábiles de feriado, con remuneración íntegra.

No obstante, la ley n° 20.058 agregó un inciso segundo al artículo 67: Los trabajadores que prestan servicios en la Duodécima Región y Antártica chilena y en la Undécima Región y en la provincia de Palena de la décima región, tendrán un feriado anual de *20 días hábiles.*

Actualmente en nuestra ley, las características del feriado anual remunerado son, a saber; el que debe ser pagado con la remuneración íntegra, ya sea fija o variable; además debe tener continuidad, es decir debe ser desde un punto de vista científico-médico completo y continuo para recuperar las fuerzas. Sólo el exceso de diez días hábiles podrá fraccionarse, por lo que a lo menos 10 días hábiles deben ser continuos, no fraccionados; y por último es acumulable ya que de común acuerdo se puede acumular el feriado, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El tratamiento del Feriado Anual Remunerado en el Derecho comparado

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio Número 132, de 1970 otorga un marco para la regulación de vacaciones anuales. Este establece el derecho del trabajador a gozar de, al menos, tres semanas de vacaciones anuales pagadas por año de servicio. A la fecha ha sido ratificado por 36 países entre los no se encuentra Chile.

En **Alemania**[1], el artículo 3 de la Ley Federal de vacaciones para trabajadores, establece 24 días hábiles de feriado legal para los trabajadores con jornada laboral de seis días; y de 20 días hábiles, para quienes trabajen cinco días a la semana. En el caso de los trabajadores menores de edad, el artículo 19 de la Ley para la Protección de los Trabajadores Jóvenes, fija un régimen diferenciado, consistente en 30 días hábiles para los menores de 16 años; 27, para los que tienen entre 16 y 17; y 25, para quienes tienen entre 17 y 18.

En tanto **España,** en el artículo 38 del Estatuto de Trabajadores fija un total de 30 días naturales (o corridos) como mínimo legal, sobre este piso se puede pactar una suma superior en contrato individual o colectivo. Su fecha de disfrute se fija con acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad a lo establecido en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones, en caso desacuerdo será la jurisdicción quien fije la fecha.

[1] Datos proporcionados por la Biblioteca del Congreso nacional a través de su documento "Vacaciones remuneradas en la Legislación comparada" de Enero de 2017.

Por su parte **Suiza**, en el Código de Obligaciones de 1911, artículo 329, se establecen 4 semanas, que se extienden a 5 semanas en el caso de los trabajadores menores de 20 años de edad. Los trabajadores menores de 30 años tienen derecho a cinco días adicionales de vacaciones anuales si realizan trabajo voluntario con jóvenes.

En los **Estados Unidos**, actualmente no existe norma federal que otorgue garantía de vacaciones pagadas por lo que su otorgamiento queda entregado a las cláusulas contractuales del contrato de trabajo. Pero, en las ciudades de California, Massachusetts, New Jersey, Rhode Island y otras ciudades han aprobado leyes para otorgar vacaciones pagadas.

A su vez, **Australia**, en la Ley de Trabajo Justo, del año 2009, establece en su artículo 87 un período de 4 semanas. La norma establece una excepción para los trabajadores por turnos, que tienen derecho a 5 semanas de feriado legal.

En América Latina, específicamente en la **República Federal de Argentina**, la ley de contrato de trabajo en su artículo 150, establece el derecho de un descanso anual remunerado para los trabajadores por los siguientes plazos: a) catorce días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco años; b) veintiún días corridos cuando, siendo la antigüedad mayor de cinco años, no exceda de diez; c) veintiocho días corridos cuando, siendo la antigüedad mayor de diez años, no exceda los veinte; d)

treinta y cinco días corridos cuando la antigüedad exceda los veinte años.

En **Colombia**, el artículo 187 del Código del Trabajo otorga 15 días hábiles consecutivos por cada año de servicio. Y en **México**, los artículos 76 y 77 de la Ley Federal del Trabajo contemplan 6 días hábiles como mínimo, después de un año de servicio con un mismo empleador. Esta cantidad se va incrementando en 2 días por cada nuevo año trabajado, con un tope de 12 días. Tras el cuarto año de trabajo, el período de vacaciones aumenta en 2 días por cada cinco nuevos años de servicio. En el caso de los trabajadores menores de 16 años, el artículo 179 de la misma norma establece un mínimo de 18 días hábiles de feriado legal.

En tanto **Perú**, en el artículo 10 de la Ley de descanso remunerado se otorga 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios. Para el goce de ellas se exige un mínimo de días laborados según su jornada, a saber: a) si la jornada ordinaria es de 6 días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho período; b) si la jornada ordinaria es de 5 días a la semana haber realizado labor efectiva por lo menos 210 días en dicho período.

En la **República Oriental de Uruguay**, la ley n° 12.950 contempla, en su artículo, 1 una licencia anual remunerada de 20 días como mínimo para todos los trabajadores

contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, incluso el servicio doméstico que hayan cumplido 12 meses, o 24 quincenas, o 52 semanas de trabajo, cumplidos con uno o varios patrones.

Descripción formal del contenido del proyecto.

El presente proyecto sustituye el artículo 67, y adecua el artículo 76, pertenecientes al Capítulo VII del Libro I del Código del Trabajo, denominado "Del feriado anual y de los permisos"

Por ello y en virtud de los argumentos expuestos, proponemos a la Honorable Cámara de Diputados el siguiente,

PROYECTO DE LEY

- Sustitúyase el artículo 67, y adecúese el artículo 77 pertenecientes al Capítulo VII “Del feriado anual y de los permisos” del Libro I del Código del Trabajo, de la forma que se expresa:

Artículo 67: “Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.
El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.”.

Artículo 76: Sustitúyase en el inciso primero de dicho artículo, el vocablo “quince” por el vocablo “veinte”.

_____

ROBERTO POBLETE ZAPATA
DIPUTADO DE LA REPÚBLICA