



## COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: EL FERIADO ANUAL

El feriado legal es un derecho de carácter irrenunciable regulado en el artículo 67 del Código del Trabajo, el cual prescribe que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles. Que sea irrenunciable importa que su uso y goce no puede ser condicionado o limitado por las partes, salvo que, de manera expresa y excepcionalmente, lo admita la ley. Estas modalidades excepcionales las contempla la misma legislación y son:

- **Fraccionamiento:** el feriado, por regla general, deberá gozarse de forma continua e íntegra. Sin embargo, las partes de común acuerdo podrán fraccionar aquello que exceda de los 10 días del feriado legal. En otras palabras, si el trabajador tiene disponible 15 días de vacaciones al año, las partes podrán disponer de solo 5 días para fraccionarlos del modo que estimen conveniente.
- **Acumulación:** El legislador laboral admite, también excepcionalmente, la acumulación del descanso o feriado anual, por un máximo de dos periodos, siempre y cuando exista acuerdo de las partes.
- **Postergación:** el artículo 67 del Código del Trabajo señala que el feriado deberá otorgarse preferentemente en primavera o verano, de acuerdo a las necesidades de la empresa. En otros términos, se admite que el empleador unilateralmente se niegue a otorgar este descanso en la época estival –de preferencia– siempre y cuando la ausencia del trabajador importe un perjuicio al proceso productivo, o ponga en riesgo la prestación efectiva de los servicios.
- **Compensación en dinero:** el feriado anual es incompatible con cualquier compensación en dinero durante la vigencia de la relación laboral. La empresa, solamente podrá compensar en dinero el feriado acumulado, o bien el proporcional devengado una vez terminada la relación laboral, en el respectivo finiquito. De las excepciones señaladas quisiera abocarme a un tema en particular: la acumulación de más de dos períodos y su exigibilidad, ya sea con la relación vigente o bien el pago en dinero por los períodos que superen los dos consecutivos.

En primer lugar, como ya se expuso, la ley admite, previo acuerdo de las partes, la acumulación de un máximo de dos períodos de vacaciones, y tiene su fundamento en el derecho al descanso remunerado del trabajador al menos una vez al año de manera continua a fin de que recuperen las energías gastadas durante dicho periodo. No obstante, es bastante frecuente que ese máximo pueda ser superado. Los factores pueden ser varios, incluyendo la intención del trabajador de no hacer uso de su feriado o la pasividad del empleador de controlar el uso de este derecho. Sin embargo, esto supone un problema práctico relevante: se contraría la norma, por una parte y se lleva a aumentar de forma desproporcionada la “bolsa” de vacaciones, problema que deriva en más de un conflicto a la hora de compensar esos feriados acumulados ante el término de contrato.



En efecto, la ley solo establece un límite mas no señala qué ocurre si un trabajador sobrepasa ese máximo.

De acuerdo al artículo 510 del Código del Trabajo, los derechos contenidos en dicho cuerpo legal prescriben en el plazo de dos años desde que se hicieron exigibles. Conforme a lo anterior, ¿cuáles son las alternativas que tiene el empleador frente a una posible prescripción de derechos? En primer lugar, para que opere la prescripción, esta debe ser declarada en juicio. De esta manera, vigente la relación laboral el empleador dentro de su potestad de dirección puede establecer ciertas medidas tendientes a asegurar que el trabajador haga efectivo el derecho al feriado anual. En ese sentido podría establecer como parte de las obligaciones de las jefaturas autorizar y no limitar las solicitudes de feriado presentadas por los trabajadores. Enviar cartas a los trabajadores informando el saldo de los días, instando a que las hagan efectivas, proponer un protocolo de vacaciones y establecer modalidades y alternativas viables para incentivar el uso de días, pagar bonos, e incluso puede obligar al trabajador a hacer efectivas sus vacaciones.

Por su parte, una vez terminada la relación laboral, el empleador que no reconozca todo el feriado acumulado en el finiquito y solo compense en dinero los dos periodos vigentes, es muy posible que ese trabajador suscriba un finiquito con reserva de derechos (o bien no lo haga) y presente una acción de cobro de prestaciones por el feriado no reconocido. En ese caso el empleador dentro de sus defensas, tiene la posibilidad de interponer la excepción de prescripción a fin de que el juez declare, en virtud del artículo 510 del Código del Trabajo, que los periodos que superen los dos años se encuentren prescritos. Al respecto la jurisprudencia judicial, a diferencia de lo que ocurre a nivel administrativo, está más bien uniformada en orden a declarar la prescripción de los periodos señalados, sin perjuicio de lo vacilante que podrán ser considerando las diferencias de criterios entre instancia y Cortes y, a veces, también entre estas últimas.

De esta manera, lo más recomendable a fin de evitar la compensación en dinero al término de la relación laboral, es que el empleador haciendo uso de sus facultades de dirección y organización, promueva y garantice el descanso efectivo de sus trabajadores al menos una vez al año, otorgando todas las facilidades posibles con el fin de que los trabajadores logren una desconexión total para recuperar fuerzas y mantener una salud física y mental que permita retornar a sus labores hasta el próximo período que le corresponda.

