



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 73321-99819 (1376) 2023

jurídico

ORDINARIO N°: 1008 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Contrato de Empresas de Servicios Transitorios.
Indemnización por feriado legal proporcional.

RESUMEN:

El feriado legal proporcional a que se refiere el artículo 183 V del Código del Trabajo debe ser indemnizado de la manera en que se expone en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 13.06.2023.
- 2) Ord. N°147 de 27.04.2023 de ICT Santiago Sur.
- 3) Presentación de 24.04.2023 de Empresa de Servicios Transitorios GSP LTDA.

SANTIAGO, 24 JUL 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. LUIS FELIPE SEPÚLVEDA URZÚA
REPRESENTANTE DE EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS GSP
LTDA.
RAMÓN SUBERCASEAUX N°1268, OFICINA 906, COMUNA SAN MIGUEL
KARINAJIMENEZ@EMPRESASGSP.CL
ROMINAFIGUEROA@EMPRESASGSP.CL**

Mediante presentación del ANT. 3) solicita un pronunciamiento jurídico de este Servicio acerca de la aplicación del artículo 183 V del Código del trabajo en relación a la indemnización a que tienen derecho los trabajadores de la referida empresa por los días proporcionales de feriado legal.

Sin perjuicio de lo anterior, al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 183 V del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

“El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.”

En razón de lo anterior, el Dictamen N°1914/26 de 03.05.2011, se pronunció al respecto, señalando que de la norma transcrita se desprende que, para tener derecho a la indemnización por feriado, es necesario que el trabajador cumpla con ciertos requisitos:

- a) que haya prestado servicios continuos o discontinuos durante a lo menos 30 días,
- b) que dicha prestación de servicios haya tenido lugar en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, independientemente de las empresas usuarias en las que fue puesto a disposición, y
- c) que dicha prestación de servicios haya tenido lugar dentro de los doce meses siguientes a la fecha del primer o único contrato de trabajo.

De igual forma, se colige que el derecho a la indemnización en análisis debe computarse por cada nuevo período de doce meses contado desde la fecha en que se devengó por el dependiente la última compensación del mismo cuando cumpla a lo menos treinta días.

Por consiguiente, se puede concluir que la norma en análisis establece una limitación al derecho a devengar nuevamente el beneficio, que en éste último caso queda supeditado al cumplimiento de la exigencia contemplada en el inciso 2º de la misma, esto es, que transcurra un nuevo período de doce meses desde que se devengó la última compensación de feriado.

Ahora bien, de conformidad al artículo 183-Ñ del Código del Trabajo, los supuestos que autorizan para celebrar el contrato de puesta a disposición de servicios transitorios, deberán tener la vigencia establecida en el artículo 183-O del mismo cuerpo legal, conforme al cual estos contratos pueden tener una duración máxima de noventa o ciento ochenta días, salvo la situación determinada en su letra a), que permite extenderla al tiempo que dure la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios según sea el caso.


De esta forma el derecho en comento nace para el trabajador transitorio cumplidos treinta días de prestación de servicios, situación que puede producirse por uno o más contratos para una misma empresa de servicios transitorios, siendo su pago exigible al término del respectivo contrato, no correspondiendo esperar para el pago de la indemnización compensatoria del feriado, que se cumpla los doce meses que establece la ley toda vez que el derecho nace por acumularse treinta días de trabajo a consecuencia de contratos continuos o discontinuos.

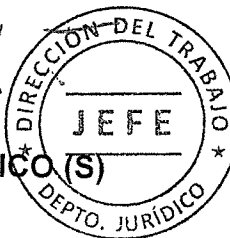
Para mayor información, puede visitar el siguiente enlace que contiene la jurisprudencia íntegra del citado dictamen:

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-99142.html>

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumpla con informar a Ud. que el feriado legal proporcional a que se refiere el artículo 183 V del Código del Trabajo debe ser indemnizado de la manera en que se expone en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LEP/FJBS
Distribución:
-Jurídico -Partes - Control