



2024 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.224049 (2252) 2023

ORDINARIO N°: 762,

**MATERIA:**

Jornada de trabajo y descansos. Feriado.

**RESUMEN:**

El cálculo del feriado de los trabajadores afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descanso deberá efectuarse conforme a las reglas generales sobre la materia y, en consecuencia, no deberán considerarse como hábiles los días sábado, domingo y aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones, de 06.11.2024 y 17.06.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación, de 04.09.2023, de Presidente y Tesorero del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ecoriles.

SANTIAGO,

19 NOV 2024

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

**A : SR. FREDY ANDRÉS GARCÍA URRÁ  
SR. PATRICIO ANDRÉS GUZMÁN GARRIDO  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE ECORILES  
sindicatoecoriles@gmail.com**

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en el N°2) del rubro, mediante el cual solicitan un pronunciamiento referido al feriado anual de los trabajadores que desarrollan sus labores en un sistema excepcional de turnos de 4x4, trabajando los viernes, sábado, domingo y lunes. Específicamente, requieren determinar si un trabajador que ha solicitado dos días de vacaciones, viernes y lunes, debe presentarse a trabajar los días sábado y domingo, habida cuenta que estos se consideran inhábiles.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

Como cuestión previa, es del caso anotar que los sistemas excepcionales de jornada y descanso se encuentran regulados en el artículo 38 del Código del Trabajo, que en su inciso 7° faculta al Director del Trabajo para autorizar mediante

resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos, atendidas las especiales características de la prestación de servicios. Lo anterior, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y habiéndose constatado que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

Acercas de estos sistemas, el Dictamen N°5894/390, de 30.11.1998, ha precisado que "(...) la facultad otorgada al Director del Trabajo tiene, en la práctica, su génesis en la solicitud de uno de los sujetos de la relación laboral, los que al poner en funcionamiento tal sistema especial de distribución de jornadas y descansos, aceptan introducir modificaciones al pacto original, generándose obligaciones específicas entre sí".

Continua el pronunciamiento indicando que "(...) las jornadas especiales abarcan un número determinado de días, conformando un todo que altera la distribución normas de las labores y del uso de los descansos y que se desarrollará durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con sus presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso".

Establecido lo anterior, acerca del feriado anual, debe anotarse que el inciso 1° del artículo 67 del Código del Trabajo prescribe que:

"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".

Luego el artículo 69 del citado cuerpo legal señala lo que sigue:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

Enseguida, el inciso 1° del artículo 70, dispone que:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".

Conforme a las disposiciones citadas precedentemente, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a quince días hábiles de descanso, considerándose, por regla general, para tales efectos que el día sábado es inhábil. Asimismo, aparece que el feriado deberá ser continuo, pudiendo las partes convenir que el exceso sobre diez días hábiles sea fraccionado.

Ahora bien, respecto a los trabajadores que desarrollan sus labores en días que, por regla general, se consideran inhábiles, el Ordinario N°767, de 27.02.2019, ha precisado que "(...) formando parte los sábados, domingos y festivos de la jornada de trabajo, el criterio a aplicar debe modificarse, pues excepcionalmente el trabajador puede y debe hacer efectivo su feriado en los referidos días inhábiles, que para los interesados son ordinariamente de trabajo".

Lo anterior, considerando, por una parte, que el objeto del legislador al establecer el beneficio del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de la distracción, recreación y fomento de la vida familiar; y por otra, que el derecho a feriado anual tiene el carácter de irrenunciable, conforme al artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

A continuación, en relación con los sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso, el Dictamen N°260/10, de 19.01.2000, ha señalado que "(...) el goce del feriado anual sea este continuo o fraccionado, implica para el trabajador el ejercicio de un derecho laboral que lo libera de la obligación contractual de prestar servicios al empleador durante el lapso correspondiente, sin perder por ello el derecho a percibir remuneración íntegra en los términos que establece la ley.

Aplicando todo lo expuesto en la especie, y teniendo presente que el trabajador que goza del beneficio de feriado se encuentra legalmente eximido de su obligación de prestar servicios, forzoso resulta sostener que dentro de un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos como el que nos ocupa, deben entenderse como laborados para los efectos del cumplimiento del respectivo ciclo de trabajo, aquellos comprendidos en éste, en los cuales no haya existido una efectiva prestación de servicios por parte del dependiente por haber hecho uso de feriado legal".

En el mismo sentido, el Dictamen N°1420/113, de 10.04.2000, señala, en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de jornada y descanso, que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales sobre la materia, debiendo considerarse como días hábiles dentro del respectivo periodo todos aquellos que no revisten el carácter de feriado.

Continúa el Dictamen ya citado, precisando que "De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y festivos que incidan en el periodo, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal".

De esta manera, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, debiendo reincorporarse al día siguiente a la expiración del feriado si aquel se encuentra cumpliendo el periodo de trabajo, o una vez cumplido el ciclo de descanso correspondiente en caso contrario.

A continuación, respecto al uso fraccionado del feriado, el Ordinario N°2699, de 19.05.2016, ha señalado que "(...) para los efectos de calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados de descanso dominical y en días festivos, como asimismo,

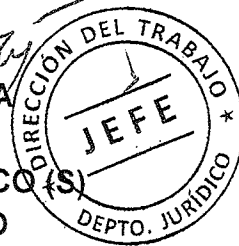
de los que se encuentra afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos en virtud de lo establecido en el inciso penúltimo del señalado precepto, no deben considerarse como hábiles los días sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado.”

Luego, el citado pronunciamiento expone que “En estas circunstancias, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que al personal de que se trata le asiste el derecho de hacer uso de su feriado fraccionado en días viernes y lunes, caso en el cual corresponderá adicionar al beneficio los días sábado y domingo correspondientes por aplicación de las normas sobre cómputo del feriado ya analizadas”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que, el cálculo del feriado de los trabajadores afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descanso deberá efectuarse conforme a las reglas generales sobre la materia, y en consecuencia, no deberán considerarse como hábiles los días sábado, domingos y aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado

Saluda atentamente a Ud.,

*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*[Signature]*  
GMS/BPC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

