



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K8219(1859)2017

ORD. N° 5770 /

*Juridico*



**MAT.:** No existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 23.10.2017 y 09.11.2017.

2) Presentación de María Isabel Farías Flores, de 28.08.2017.

29 NOV 2017 /

**DE :** JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A :** DOÑA MARÍA ISABEL FARÍAS FLORES  
APOQUINDO N° 3039 PISO 6  
LAS CONDES/

mifarias@kpmg.com

Por la presentación del antecedente 2), se consulta sobre la forma en que deben concederse los feriados a los trabajadores que tienen incluidos en su jornada de trabajo el día sábado, y a otros dependientes, que se desempeñan sólo los días sábados y domingos.

Se consulta, en síntesis, sobre la forma de otorgar los feriados en días inhábiles, en el caso que éstos formen parte de la jornada ordinaria de trabajo.

Al respecto, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° y 3° del artículo 67 del Código del Trabajo precisa:

*“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”.*

*“El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”.*

Asimismo, el artículo 69 del mismo cuerpo legal prescribe:

*“Para efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil”.*

Enseguida, el inciso 1º del artículo 70 señala:

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

Conforme a las disposiciones legales precedentes, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a quince días hábiles de descanso, los que de preferencia serán otorgados en primavera o verano conforme a las necesidades del servicio, considerándose por regla general para tales efectos el sábado como día inhábil, y pudiendo de común acuerdo trabajador y empleador, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles.

En principio entonces, para computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, en general sólo deben considerarse los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, los festivos y los sábados.

Sin embargo y en particular, formando parte los sábados y domingos de la jornada ordinaria de trabajo, el criterio a aplicar debe modificarse, pues en tal caso y excepcionalmente, el trabajador puede y debe hacer efectivo su feriado en sábado y domingo, días que para el interesado son ordinariamente de trabajo.

En efecto, el objeto del legislador al establecer el beneficio del feriado anual, consiste en *“permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva...”* (Dictamen N° 6256/279, de 09.10.95).

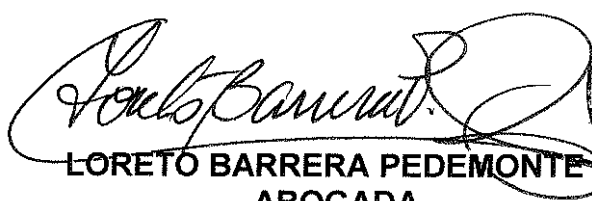
Asimismo, es necesario tener presente también el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, conforme lo prescribe el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, esto es, *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.*

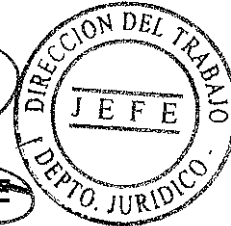
Así entonces, es razonable interpretar las normas sobre feriado en el sentido que efectivamente y en los hechos el trabajador pueda gozar de su derecho al descanso, y para este propósito, las partes, en el caso que días inhábiles formen parte de la jornada de trabajo, podrán acordar conforme al inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles de feriado continuo, resultando como se advierte, que ésta es la única alternativa para ejercer el derecho a feriado.

En definitiva, como lo ha manifestado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, *"Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral"* (Ordinario N° 4780, 21.09.2016).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

Saluda a Ud.

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTÉ**  
**ABOGADA**  
**JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
RGR/rgr

**Distribución:**

- Jurídico, Partes y Control