



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
SE (1132) 2022

DICTAMEN N°: 1608, 34

**ACTUACIÓN:**

Establece sentido y alcance de la Ley N°21.482 que declaró feriado nacional el día 16 de septiembre de 2022.

**MATERIA:**

Feriado nacional 16.09.2022. Permiso Interferidos. Feriados irrenunciables.

**RESUMEN:**

1. La Ley N°21.482 declaró como feriado nacional al día viernes 16.09.2022, feriado que no corresponde a un feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del sector comercio.
2. Las partes de una relación de trabajo pueden acordar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 bis del Código del Trabajo, un permiso interferido para el descanso del día sábado 17.09.2022, puesto que, corresponde a un día hábil ubicado entre dos días inhábiles, pacto que deberá ceñirse por las disposiciones legales y jurisprudencia señalada en el contenido del presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.09.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios laborales.
- 2) Correo electrónico de 18.08.2022 de Jefa (S) de Departamento Jurídico y Fiscal.

**FUENTES**

- 1) Artículo 35 bis del Código del Trabajo.
- 2) Ley N°21.482 de 10.09.2022.

**CONCORDANCIA:**

Dictamen N°180/4 de 11.01.2018.  
Dictamen N°5510/262 de 23.12.2003

**SANTIAGO,** 14 SEP 2022

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO**

Con fecha 10.09.2022 fue publicada la Ley N°21.482 que declaró feriado nacional el día 16.09.2022. De esta manera se hace necesario interpretar los efectos de dicha disposición en el ámbito laboral, de acuerdo con lo expresado en el contenido de este pronunciamiento.

**I. Descansos.**

Al respecto cúmpleme señalar que la Ley N°21.482, publicada el 10.09.2022, introduce un artículo único que dispone:

*"Artículo único.- Declárase feriado nacional el día 16 de septiembre de 2022".*

Luego, según establece el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo: *"Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días".*

Por su parte, el Art. 38 el inciso 1° del Estatuto Laboral señala que: *"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:*

- 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;*
- 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;*
- 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;*
- 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;*
- 5.- a bordo de naves;*
- 6.- en las faenas portuarias;*
- 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N°18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;*
- 8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas, y*
- 9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código".*

Cuando la Dirección del Trabajo se ha pronunciado respecto a estas normas, ha concluido que: *"De las normas legales preinsertas, fluye que la declaración de feriado implica para el trabajador, el cese temporal de la obligación de prestar los servicios convenidos en virtud del contrato de trabajo, consagrándose legalmente una jornada destinada al descanso, siempre que tales labores o el establecimiento en que se desempeña, no se encuentren comprendidas en las circunstancias de*

exclusión que describe el artículo 38 del Código del Trabajo” (Dictamen N°180/4 de 11.01.2018).

Ahora bien, la Ley N°21.482 que declaró feriado nacional al 16.09.2022 no estableció dicho feriado con el carácter de obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del sector comercio señalados en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que, de acuerdo a lo previsto en el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N°19.973, modificada por las leyes N°20.215, N°20.629 y N°20.918, son días de feriado obligatorio e irrenunciable los días 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, para todos los trabajadores del comercio, salvo aquellos que presten servicios en determinados lugares o establecimientos<sup>1</sup> que enumera el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N°19.973.

Asimismo, es del caso agregar, que no se reúnen las condiciones específicas para aplicar este año 2022 las disposiciones contenidas en el artículo 35 ter del Código del Trabajo y en el artículo único de la Ley N°20.983 de 2016.

## II. Permiso Interferiado.

Señala el artículo 35 bis del Código del Trabajo:

*“Artículo 35 bis.- Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.*

*Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo”.*

En este sentido, el día sábado 17.09.2022 corresponde a un día hábil entre dos días feriados, como son el viernes 16.09.2022 y el domingo 18.09.2022 respectivamente. Por tanto, las partes de la relación laboral pueden pactar que la jornada de dicho día interferiado sea de descanso con goce de remuneraciones, debiendo acordar la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha, en este caso,

---

1

- Clubes
- Restaurantes
- Establecimientos de entretenimiento, tales como: cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs y cabarets.
- Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos.
- Casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados.
- Establecimiento de venta de combustibles (conocidas como "bencineras" o "bombas de bencina").
- Farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.
- Tiendas de conveniencia asociada a establecimientos de venta de combustibles, es decir, aquellos lugares comerciales de venta directa al público ubicados dentro del recinto de las bencineras, donde se elaboran y venden alimentos preparados en el mismo sitio, y son consumidos por el cliente en el propio local.

el 17.09.2022, horas compensatorias que no revisten el carácter de extraordinarias. Por lo demás, se deben respetar los límites de los días de descanso que contiene la disposición del artículo 36 del Código del Trabajo.

Además, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°5510/262 de 23.12.2003, al referirse al pacto de permiso interferiado, estableció que: *“En cuanto a las formalidades del pacto, es necesario señalar, en primer término, que del claro tenor de la citada disposición se desprende que el acuerdo que al efecto celebre empleador y trabajador deberá cumplir las siguientes formalidades o requisitos:*

*a) Consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea en el contrato de trabajo o en un documento anexo.*

*b) Especificarse en él los días en que se efectuará la prestación de servicios tendiente a compensar las horas no laboradas el día hábil otorgado como descanso con goce de remuneraciones, como asimismo, la respectiva distribución horaria”.*

Asimismo, dicha jurisprudencia reconoció que este tipo de pactos pueden ser celebrados por las organizaciones sindicales en representación de sus trabajadores y que, además, puede ser materia de negociación colectiva. También señaló dicho pronunciamiento que, con relación a la forma de compensar las horas descansadas por permiso interferiado, deben cumplirse las siguientes reglas: *“En cuanto a los días en que podrá realizarse dicha compensación, cabe distinguir entre trabajadores que tienen su jornada distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado. Tratándose de los primeros, éstos podrían acordar recuperar las horas no laboradas a continuación de su jornada normal de trabajo o en el día sábado en que no les corresponde laborar según dicha distribución.*

*En caso de optar por la primera vía, esto es, efectuar la recuperación del día hábil otorgado como descanso a continuación de su jornada laboral normal, cabe precisar que ello en caso alguno podría significar que la permanencia total del trabajador exceda de 12 horas diarias por ser éste el período máximo de permanencia permitido por nuestro ordenamiento jurídico laboral.*

*Respecto a la segunda alternativa, esto es, realizar la aludida compensación exclusivamente en día sábado, a juicio de esta Dirección no existiría impedimento alguno para ello en la medida que el número de horas a recuperar no exceda de 10 horas, límite diario máximo que para la jornada ordinaria fija la legislación vigente.*

*En cuanto a los trabajadores que están afectos a una jornada distribuida de lunes a sábado, éstos podrán convenir que la compensación se efectúe a continuación de su horario habitual de trabajo, incluido el día sábado, siempre que las respectivas jornadas no excedan de 12 horas diarias”.*

Establecido lo anterior, cabe precisar que, el permiso interferiado requiere del acuerdo de voluntades de las partes de la relación laboral, ya sea por la vía individual o colectiva, no resultando procedente que el empleador de forma unilateral disponga el cierre de la empresa el día 17.09.2022, pues, en dicho caso, se configuraría una infracción a lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, no otorgar el trabajo convenido, materia que se debe denunciar ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Por otra parte, también se desprende que tampoco procede acordar la compensación de horas descansadas en virtud del anterior pacto en días domingo o festivos.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La Ley N°21.482 declaró como feriado nacional al día viernes 16.09.2022, feriado que no corresponde a un feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores del sector comercio.
2. Las partes de una relación de trabajo pueden acordar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 bis del Código del Trabajo, un permiso interferiado para el descanso del día sábado 17.09.2022, puesto que, corresponde a un día hábil ubicado entre dos días inhábiles, pacto que deberá ceñirse por las disposiciones legales y jurisprudencia señalada en el contenido del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



*[Handwritten signature]*  
**PABLO ZENTENO MUÑOZ**  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO



*[Handwritten initials]*  
**NPS/LBP/AMF**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector/a
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo