



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E212759/2026

495

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores del comercio. Feriado legal. Cómputo.

RESUMEN:

- 1) Tratándose de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos por los que consulta, cuya jornada ordinaria se distribuye de lunes a domingo bajo un sistema de malla de turnos rotativos, en conformidad con el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, el feriado legal debe computarse considerando solamente los días hábiles; excluyendo los sábados, domingos y festivos que inciden en él.
- 2) Los trabajadores por los que consulta cuyo feriado legal de quince días hábiles expira en un viernes deben reintegrarse a sus labores el primer día que, conforme con la malla de turnos rotativos, corresponda a una jornada de trabajo, el que normalmente será el día siguiente, careciendo de incidencia la circunstancia de que éste sea sábado, por cuanto dicho día forma parte de su jornada laboral habitual y no está comprendido dentro del período de su descanso anual.
- 3) No se ajusta a derecho que el empleador imponga, en forma general y unilateral, que el feriado se inicie exclusivamente un día martes, pues no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, una fecha específica para hacer uso del beneficio o el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.
- 4) Si bien la regla general es que, si el feriado legal expira en un viernes, el trabajador debe reintegrarse a sus labores el primer día de trabajo siguiente conforme con su turno, aunque este sea sábado, no existe impedimento legal para que se configure una cláusula tácita al respecto, por la cual, el trabajador se encuentre habilitado para reincorporarse al trabajo en un día distinto, como el día lunes siguiente, en cuyo caso deberá revisarse caso a caso la existencia de tal prerrogativa.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 20.10.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Of. Ord. N°2000-53478/2026 de 21.08.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Correo electrónico de 21.08.2026, [REDACTED] en representación del Sindicato de Trabajadores de la empresa Ekono S.A.

4) Correo electrónico de 21.08.2026, de abogada de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5) Presentación de 03.08.2026, [REDACTED] en representación del Sindicato de Trabajadores de la empresa Ekono S.A., recibida con fecha 06.08.2026.

SANTIAGO,

DE : JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO

27 OCT 2026

A : [REDACTED]
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EKONO S.A.
trabajadoresekono@gmail.com

Mediante el documento del Ant. 5), complementado mediante el Ant. 3), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto del correcto otorgamiento del feriado anual de los trabajadores de la empresa, en relación con dos prácticas de esta que, a juicio de la organización sindical requirente, vulneran el régimen de descansos de sus afiliados.

Se indica que los vendedores polifuncionales de supermercados, que atienden directamente al público, tienen una jornada ordinaria distribuida de lunes a domingo, bajo un sistema de malla de turnos rotativos, de acuerdo con el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo. Respecto de ellos, la empresa exige lo siguiente: i) que se presenten a trabajar el día sábado, cuando el período de feriado expira un viernes, lo que implica que el trabajador se vea privado del descanso de fin de semana; frustrando la finalidad de recuperación, recreación y vida familiar que el feriado persigue y ii) que inicien su feriado única y exclusivamente un día martes, de forma que su término coincida siempre con un día lunes; exigencia que no obedece a una necesidad operativa acreditada, sino que aparece como un mecanismo destinado a hacer coincidir artificialmente el término del feriado con el día de reintegro que a la empresa le resulta conveniente.

En particular, la organización sindical requiere resolver las siguientes consultas específicas:

1.- ¿Corresponde el cómputo del feriado legal respecto de estos trabajadores agregando los días sábados, domingos y festivos que incidan en él, de acuerdo con los Ords. N°767 de 2019, N°2.699 de 2016 y N°762 de 2024, de este Servicio?

2.- ¿Resulta improcedente exigir a esta categoría de trabajadores el reintegro en el día sábado inmediatamente siguiente al último día hábil computado de su feriado, considerando que dicha exigencia corresponde al criterio de exclusión desarrollado para trabajadores con jornada ordinaria de lunes a sábado, esto es, para un supuesto de hecho distinto del que se somete a pronunciamiento?

3.- ¿Resulta contrario a derecho, y en particular al principio de buena fe contractual y a la exigencia de común acuerdo del artículo 70 del Código del Trabajo, que el empleador imponga unilateralmente que el feriado deba iniciarse necesariamente un día martes, sin necesidad operativa acreditada y con el efecto de condicionar artificialmente el día de reintegro del trabajador?

4.- Subsidiariamente, en el evento de acreditarse una práctica reiterada de reintegro en día lunes respecto de estos trabajadores, ¿corresponde entender que dicha práctica se ha incorporado tácitamente a los contratos de trabajo, conforme con el criterio del Ord.

Nº5.651 de 04.11.2015, no siendo procedente su modificación unilateral por parte del empleador?

Cabe señalar que, en cumplimiento del principio de contradictoriedad de los intervinientes, se dio traslado al empleador Ekono S.A., mediante el Ant. 2), para que expresara sus puntos de vista respecto a las materias en que incide la presentación en análisis, trámite que no fue evacuado en su oportunidad, por lo que se resolverá su requerimiento con los antecedentes de que se dispone.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos primero y cuarto del artículo 67 del Código del Trabajo disponen lo siguiente:

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.

Luego, el artículo 69 del mismo cuerpo legal señala:

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

Por su parte, el inciso primero del artículo 70, establece que:

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

De acuerdo con las normas legales precitadas, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un descanso anual de quince días hábiles, considerándose para tales efectos, como regla general, que el sábado es inhábil. De igual forma, aparece que el feriado deberá ser continuo, pudiendo las partes convenir que el exceso sobre diez días hábiles sea fraccionado.

Cabe tener presente que, de acuerdo con el Dictamen Nº2.474/57 de 30.06.2003, dicho beneficio constituye un derecho cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando para impetrarlo que el trabajador cumpla el requisito de antigüedad que, para tal efecto, exige la ley.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue, de una sola vez, los quince días hábiles que establece la ley, salvo evidentemente que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito (Aplica Ord. Nº1.300 de 09.03.2018).

A su vez, los artículos 43 y 44 del Reglamento Nº969 de 1933, disponen:

Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador.

El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

De esta forma, teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo, dado que el titular del derecho al feriado es el trabajador, se deduce que, una vez cumplida la condición establecida en el artículo 67 del Código del Trabajo, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio, a lo menos, a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de cinco trabajadores, en cuyo caso puede concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, en cuanto a la oportunidad en que debe otorgarse.

Conforme con lo expuesto, el empleador no puede alterar la fecha del feriado solicitada oportunamente por el trabajador, sea anticipándola o postergándola, debiendo en todo caso considerarse las necesidades del servicio para otorgarlo, de preferencia, en primavera o verano, para evitar daños o perjuicios en la actividad productiva, por cuanto es el trabajador el titular del beneficio de feriado, quien debe determinar, en primera instancia, la fecha en que lo hará efectivo, con excepción del feriado colectivo contemplado en el artículo 76 del Código del Trabajo, en cuyo caso es el empleador quien puede determinar libremente la oportunidad en que será concedido (Aplica Dictámenes N°5.884/250 de 25.10.1996 y N°5.382/324 de 05.10.1993 y Ord. N°903 de 26.02.2013).

Por consiguiente, no se ajusta a derecho que el empleador imponga, en forma general y unilateral, que el feriado se inicie exclusivamente un día martes, sin una necesidad de la empresa que lo justifique en los términos del artículo 44 del Reglamento N°969 de 1933, pues no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, una fecha específica para hacer uso del beneficio o el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes.

Ahora bien, en cuanto a la forma en que debe computarse el feriado, cabe señalar que la regla general es que este se contabilice en días hábiles, considerando como día inhábil el sábado. De ahí que, mediante el Dictamen N°1.420/113 de 10.04.2000 se señale que: *"(...) la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N°6752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que 'Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil'.*

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 los festivos que incidan en el período".

De acuerdo con ello, en el Ord. N°767 de 27.02.2019, se precisa que: *"(...) 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".*

En este sentido, cabe recordar que mediante el Dictamen N°8.757/151 de 13.11.1989, esta Dirección estableció que el cálculo del feriado legal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, debe efectuarse conforme con la regla general ya enunciada, esto es, no deben considerarse como hábiles los días domingo y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado; sin perjuicio de lo previsto

en el artículo 69 del Código del Trabajo, que prescribe que el día sábado se considerará siempre inhábil.

De esta forma, tratándose de los trabajadores por los que consulta, cuya jornada ordinaria se distribuye de lunes a domingo bajo un sistema de malla de turnos rotativos, en conformidad con el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, el feriado legal debe computarse considerando solamente los días hábiles; excluyendo los sábados, domingos y festivos que inciden en él.

Ahora bien, en cuanto al reintegro del trabajador luego de hacer uso del feriado, debe considerarse la doctrina vigente de este Servicio, referida al alcance de la regla contenida en el artículo 69 del Código del ramo -incorporada por la Ley N°19.250 de 30.09.1993- contenida en el Dictamen N°7.049/397 de 24.12.1993, que indica: *"Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, están obligados a reintegrarse a sus labores en día sábado"*.

El precitado dictamen considera que, aquellos trabajadores cuyo feriado legal de quince días hábiles expira en un día viernes, *"(...) deberán reintegrarse a sus labores al día siguiente, careciendo de incidencia la circunstancia de que éste sea sábado, por cuanto dicho día forma parte de su jornada laboral habitual y no está comprendido dentro del período de su descanso anual"*.

Posteriormente, el Dictamen N°813/34 de 06.03.2001, reiteró el criterio expuesto anteriormente, en cuanto a que dichos trabajadores están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial. Con todo, tratándose de trabajadores cuya jornada se distribuye de lunes a domingo bajo una malla de turnos rotativos, como los de la especie, dicho criterio debe aplicarse atendiendo a la distribución concreta de su jornada, de manera que el reintegro procederá el primer día siguiente a la expiración del feriado que, según su turno, corresponda a un día de trabajo, en armonía con lo señalado en el Ord. N°496 de 24.07.2025.

En este sentido, en el Ord. N°5.651 de 04.11.2015, se precisa que: *"(...) si bien aquellos trabajadores con jornada distribuida de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un viernes deben, por regla general, reincorporarse a sus labores el sábado, también debe tenerse en consideración que eventualmente podría estar constituida una cláusula tácita en el sentido de entender que en estos casos no se deben reincorporar el sábado sino que el lunes toda vez que reiteradamente la empresa ha otorgado el feriado de esa forma."*

Es importante destacar que la existencia de una cláusula tácita debe revisarse caso a caso, toda vez que ella bien puede estar sólo constituida respecto de algunos trabajadores. En la especie, por tratarse de un beneficio que se devenga anualmente, para estimar que ya se encuentra constituida una cláusula tácita respecto del sistema de otorgamiento de feriado cabría atender primeramente a la fecha de contratación de los trabajadores. Así por ejemplo, en el caso de un trabajador que recién cuente con un año de antigüedad o menos no se podría entender como ya constituida la cláusula tácita a su favor, al no existir reiteración. Por el contrario, un trabajador que cuente con 10 años de trabajo en la empresa, a quien siempre se le concedió como feriado el día sábado, ya tendría constituida a su favor la respectiva cláusula tácita."

A la luz de lo expuesto, si bien la regla general es que, si el feriado legal expira en un día viernes, el trabajador debe reintegrarse a sus labores el primer día de trabajo siguiente conforme con su turno, aunque este sea sábado, no existe impedimento legal para que se configure una cláusula tácita al respecto, por la cual, el trabajador se encuentre habilitado para reincorporarse al trabajo en un día distinto, como el día lunes siguiente, en cuyo caso deberá revisarse caso a caso la existencia de tal prerrogativa, conforme con la reiterada doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen N°5.316/204 de 21.12.2004, que señala que: *"(...) para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:*

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa”.

Al respecto, cabe tener presente que, mediante el Dictamen N°5.255/356 de 13.12.2000, este Servicio ha indicado que: “(...) *la existencia de una cláusula tácita sólo puede configurarse entre el empleador y el o los trabajadores involucrados, vale decir, aquellos a cuyo respecto se hayan reiterado en el tiempo determinadas conductas en relación a concesión u otorgamiento de beneficios o prácticas sobre otros aspectos de la respectiva relación laboral con la aquiescencia de éstos, las cuales, como ya se dijera serán obligatorias no obstante no aparecer escrituradas en el contrato individual de trabajo que los rige*”.

De consiguiente, en términos generales, no corresponde la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales pactadas ya sea expresa o tácitamente, puesto que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes (Aplica Dictamen N°2.703/42 de 19.05.2016).

En último término, en relación con los criterios que supuestamente Ud. indica coexistirían en la doctrina administrativa respecto de la materia consultada, conviene aclarar que no existe distinción en cuanto al tratamiento de los días sábados, domingos y festivos respecto del feriado legal, según se trate de la jornada ordinaria de lunes a sábado o de aquella jornada ordinaria exceptuada del descanso dominical y en días festivos, por cuanto, en ambos casos opera la misma regla general contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, por la cual no corresponde contabilizar como parte del feriado el día sábado.

En este sentido, la alusión a lo expuesto en el Ord. N°2.699 de 19.05.2016, que se reitera en el Ord. N°762 de 19.11.2024, solo resulta parcialmente aplicable al caso consultado, toda vez que, si bien el Ord. N°762 comprende expresamente, en lo relativo al cómputo del feriado, a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos conforme al artículo 38 del Código del Trabajo, ambos pronunciamientos se refieren, en lo demás, a aquellos trabajadores que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos que, al igual que los trabajadores por los que consulta deben prestar servicios en días considerados como inhábiles para efectos del feriado, respecto de los cuales la forma de cálculo del feriado dependerá del ciclo de trabajo propio de la distribución de su jornada, de acuerdo con el Dictamen N°1.420/113 de 10.04.2000 que, al respecto, indica que: “(...) *la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N° 6752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que ‘Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil’.*

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 los festivos que incidan en el período, 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”.

Por ello, el Ord. N°762 de 19.11.2024 expresa que: “(...) *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”.

Ahora bien, dicho pronunciamiento tuvo en consideración lo dispuesto en el Ord. N°767 de 27.02.2019, en cuanto al feriado fraccionado de aquellos trabajadores que desarrollan sus labores en días que se consideran inhábiles, precisando que debe aplicarse un criterio diverso a la regla general ya expresada, por el cual puede y debe hacerse efectivo el feriado fraccionado de tales dependientes en dichos días inhábiles que, para ellos, constituyen días de trabajo ordinario (Aplica Ord. N°337 de 22.07.2026).

Por lo anterior, en el Ord. N°496 de 24.07.2025 se expresa que no existe inconveniente jurídico para que las partes convengan el uso de la fracción de días de feriado a que tienen derecho los trabajadores en día inhábil, como por ejemplo en un sábado que forma parte del ciclo de trabajo.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud. que:

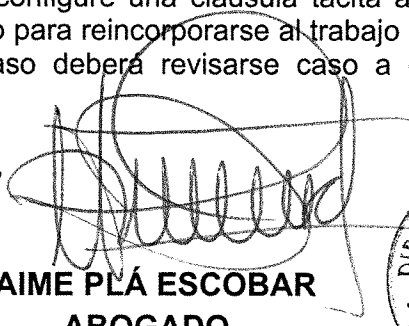
1) Tratándose de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos por los que consulta, cuya jornada ordinaria se distribuye de lunes a domingo bajo un sistema de malla de turnos rotativos, en conformidad con el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, el feriado legal debe computarse considerando solamente los días hábiles; excluyendo los sábados, domingos y festivos que inciden en él.

2) Los trabajadores por los que consulta cuyo feriado legal de quince días hábiles expira en un viernes deben reintegrarse a sus labores el primer día que, conforme con la malla de turnos rotativos, corresponda a una jornada de trabajo, el que normalmente será el día siguiente, careciendo de incidencia la circunstancia de que éste sea sábado, por cuanto dicho día forma parte de su jornada laboral habitual y no está comprendido dentro del período de su descanso anual.

3) No se ajusta a derecho que el empleador imponga, en forma general y unilateral, que el feriado se inicie exclusivamente un día martes, pues no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, una fecha específica para hacer uso del beneficio o el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

4) Si bien la regla general es que, si el feriado legal expira en un viernes el trabajador debe reintegrarse a sus labores al día siguiente, esto es, el sábado, no existe impedimento legal para que se configure una cláusula tácita al respecto, por la cual, el trabajador se encuentre habilitado para reincorporarse al trabajo en un día distinto, como el día lunes siguiente, en cuyo caso deberá revisarse caso a caso la existencia de tal prerrogativa.

Saluda atentamente a Ud.,


JAIME PLÁ ESCOBAR
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO




PRC/AMF/LBP
Distribución

-Jurídico
-Control
-Partes

-contactodt-ekono@wal-mart.com

