



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E170381 (1261) 2024

Jurídico

DICTAMEN N° 387, 11

MATERIA: Jornada; Ley N°21.561; Compensación horas extras por feriado.

RESUMEN:

1. Para compensar las horas extras realizadas por días de feriado, la persona trabajadora debe contar con una cantidad de horas acumuladas equivalentes a la jornada del día que desea compensar.
2. Las partes no pueden establecer límites o requisitos al ejercicio del derecho a compensar horas extras por días de feriado, adicionales a los dispuestos por el legislador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 14.04.2025.
- 2) Pase N°586 de Asesor Director del Trabajo, de 10.04.2025.
- 3) Pase N°793 de Jefe de Gabinete Director del Trabajo, de 09.07.2024.
- 4) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 22.05.2024, 16.12.2024 y 29.01.2025.
- 5) Presentación de fecha 01.07.2024

FUENTES: Artículo 22 bis y 32 del Código del Trabajo.

CONCORDANCIA: Dictamen N°81/02 de 01.02.2024 y N°199/05 de 28.03.2024.

SANTIAGO, 03 JUN 2025

DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

**A : SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA TRESMONTES S.A.
sindicato3montes@gmail.com**

Mediante presentación de antecedente 5), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico sobre la aplicación del inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, en cuanto a la cantidad de horas que deben ser compensadas por días de feriado en aquellos casos en que la jornada se distribuye en ciclos, en que la cantidad de horas a trabajar cada día puede ser variable. Junto a lo anterior, se consulta si es posible pactar entre el sindicato y el empleador, a través de un proceso de negociación colectiva reglada o no reglada, que el plazo de 48 horas de anticipación para solicitar el uso del feriado indicado en el artículo 32 del Código del Trabajo, sea de 7 días.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 4° indica:

"Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73."

Para efectos de dar respuesta a su primera consulta, se deben considerar los requisitos que se desprenden de la norma citada para el ejercicio del derecho. Particularmente, cabe hacer presente que, para compensar las horas extras realizadas por tiempo de feriado, necesariamente debe existir un pacto por escrito entre las partes del contrato de trabajo; que el plazo para hacer uso de esta compensación es de seis meses siguientes al ciclo en que se originaron; y que el máximo de días a compensar es de cinco días hábiles al año. Además, conforme a lo señalado en la norma, esta Dirección ha sostenido¹ que, para determinar el tiempo disponible a compensar, se aplicará el mismo recargo contemplado para su pago, esto es, por cada hora extraordinaria trabajada, corresponderá una hora y media de feriado. Así las cosas, siguiendo las reglas anteriormente expuestas, la

¹ Dictamen N°81/02 de 01.02.2024, de la Dirección del Trabajo.

persona trabajadora podrá acumular horas que podrán ser intercambiadas por días de descanso.

Ahora bien, para determinar cuántas horas acumuladas son necesarias para solicitar uno o más días de feriado, cabe precisar que el Dictamen N°199/05 de 28.03.2024, indicó que el eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda otorgarse fraccionado en medios días u horas. De lo anterior se desprende que, quien desee hacer uso de este beneficio debe contar con una cantidad de horas acumuladas que sea equivalente a la jornada diaria que desea compensar. Por lo tanto, si la distribución diaria varía, debe tener a su disposición tantas horas como tenga el día en que se hará uso de este derecho. Una vez otorgado el feriado, de la cantidad de horas acumuladas se restarán sólo la cantidad de horas utilizadas para el día compensado.

Por último, respecto este punto, se hace presente que este Servicio ha señalado² que el concepto de “feriado” incorporado la norma en comento, se refiere al feriado anual establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo. Por lo tanto, siendo el derecho a compensar horas extraordinarias accesorio a este, se deben aplicar las mismas reglas para su ejercicio. Dicho esto, cabe recordar que mediante la jurisprudencia administrativa se ha indicado que siendo el trabajador el titular del beneficio del feriado anual, es éste quien determinará la fecha en que lo hará efectivo³, salvo en determinadas circunstancias, lo que resulta igualmente aplicable al uso de los días de feriado obtenidos por la compensación de horas extraordinarias.

En cuanto a la segunda pregunta formulada, referida a la posibilidad de pactar un plazo de siete días de aviso anticipado para dar lugar al derecho analizado en este informe, se debe considerar que el legislador, mediante el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, señala que para su ejercicio se debe dar aviso con 48 horas de anticipación. Lo anterior implica que, al acordar las partes que el tiempo de aviso debe ser superior al dicho por el legislador, estarían limitando la prerrogativa otorgada, estableciendo exigencias no contempladas por la norma, lo que no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que indica que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted lo siguiente:

1. Para compensar las horas extras realizadas por días de feriado, la persona trabajadora debe contar con una cantidad de horas acumuladas equivalentes a la jornada del día que desea compensar.

² Dictamen N°199/05 de 28.03.2024, de la Dirección del Trabajo.

³ Entre otros, Dictamen N°2093/88 de 18.05.2024 y Dictamen N°1979/31 de 06.05.2011, ambos de la Dirección del Trabajo.

2. Las partes no pueden establecer límites o requisitos al ejercicio del derecho a compensar horas extras por días de feriado, adicionales a los dispuestos por el legislador.

Saluda atentamente a Uds.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

CGD/MGC/ABS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Subdirectora del Trabajo (S)
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo