



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.210323(1321)2022

ORDINARIO N°: 651

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado proporcional Cálculo.

RESUMEN:

Atiende consultas acerca de la forma de computar el feriado proporcional, tratándose de trabajadores que prestan servicios en jornada parcial.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.08.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correo electrónico, de 01.08.2025 de Jefa Remuneraciones [REDACTED]
- 3) Correo electrónico, de 01.08.2025 de secretaria Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 4) Solicitud de pronunciamiento, de 23.09.2022, de [REDACTED] Jefa Remuneraciones [REDACTED]

SANTIAGO, 16 SEP 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. [REDACTED]
JEFA DE REMUNERACIONES
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del Ant. 4), solicita a este Servicio un pronunciamiento jurídico que aclare el cálculo del feriado proporcional respecto de los trabajadores part time, atendido que tendrían una discrepancia con el proveedor del servicio de cálculo de remuneraciones.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

De los artículos 40 bis y 40 bis B del Código del Trabajo, se obtiene que, los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de todos los derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores a tiempo completo.

Luego, el artículo 67, inciso 1º del Código del Trabajo dispone 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".

Por su parte, los incisos 2º y 3º del artículo 73 del mismo cuerpo legal, prescriben:

"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró " la última anualidad y el término de sus funciones".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se colige que todo trabajador, al cumplir un año de servicio adquiere el derecho a que les sean otorgados quince días por concepto de feriado, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador.

Se desprende también, que si por el contrario, el trabajador no alcanza a cumplir el año de servicio que le daría derecho al primer feriado o a un nuevo período de quince días y se pone término a su contrato, la ley le garantiza su derecho a exigir del empleador el pago de una indemnización del eventual beneficio, pero no por el 100% de los quince días, sino sólo en proporción al tiempo que efectivamente duró la relación laboral.

Sobre la base de la conclusión anterior, la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha determinado que el feriado proporcional se traduce en 1,25 días por cada mes que haya durado la relación laboral, lapso que debe ser compensado con una suma proporcional a la remuneración íntegra que le habría correspondido en el evento de haber tenido derecho a feriado completo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que para los efectos del cómputo del feriado proporcional deberá tenerse presente que el dictamen N°8.413/143, de 30.10.89, en su letra c), que se adjunta a esta presentación, resuelve que el total de días y fracciones de días que correspondiere por el concepto en estudio deberá calcularse a partir del día siguiente a la terminación del contrato y deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos y, en su caso, el que corresponda por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo, hoy artículo 69 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, y respondiendo derechamente a su solicitud, para los efectos de calcular el valor diario del aludido feriado proporcional, cabe considerar que la doctrina de este Servicio, contenida en ordinario N°2551, de 11.06.83, ordinario N°2219, de 23.04.95 y Dictamen N°2804/147, de 05/05/1995, ha establecido que la remuneración íntegra que por concepto de los quince días de feriado básico debe pagarse a un trabajador remunerado por hora que labora menos de 45 horas semanales distribuidas en una jornada de menos de cinco días, es la equivalente al valor del total de las mismas horas semanales convenidas, por cada semana que comprenda el feriado, en los mismos términos, se pronuncia el Ordinario N°228 de 10.01.2020.

Atendido que un feriado básico de quince días, necesariamente abarca tres semanas, para obtener la remuneración íntegra del feriado, la suma semanal aludida debe ser multiplicada por tres, lo que da el 100% de la remuneración íntegra que corresponde pagar por concepto de un feriado de quince días.

De lo expresado se concluye que el valor diario del feriado íntegro así calculado será igual al resultado de dividir el valor total de los quince días, obtenido según la regla precedente, por quince.

Determinado de esta suerte el valor diario de un día de feriado, en el caso de la compensación de feriado proporcional, sólo cabe multiplicar el mismo valor diario del feriado básico normal, por el número de días que corresponda como feriado proporcional, sin perjuicio de los días domingo y demás días inhábiles que se comprendieren en él, de acuerdo a lo expresado en acápites anteriores.

A igual conclusión se llega razonando matemáticamente según regla de tres, que si a 15 días de feriado corresponde el 100% de la remuneración íntegra, al número de días de feriado proporcional que se determine corresponderá la proporción respectiva, la que se obtendrá multiplicando la remuneración íntegra que se habría pagado por 15 días de feriado por el número de días de feriado proporcional que procedan, dividiendo luego el resultado por 15, sin perjuicio del pago de los domingos y demás días inhábiles que incidan en el período.

Finalmente, si el trabajador contratado por una jornada parcial tiene sueldo semanal, quincenal o mensual, el monto pactado se deberá dividir por 7, 15 o 30 respectivamente, para obtener el valor diario. Una vez obtenido el valor diario en la forma señalada se deberá multiplicar por el número de días de feriado que correspondan en cada caso, incluyendo los días sábados domingos y festivos que incidan en el período respectivo.

A mayor abundamiento, se sugiere revisar el Ordinario N°2219, de 23.04.95, Dictamen N°2804/147, de 05.05.1995 y Ordinario N°228 de 10.01.2020, a los cuales puede acceder ingresando al enlace www.dt.gob.cl. Dichos documentos absuelven diversas consultas relacionadas con su presentación.

Saluda atentamente a Ud.,


CAROLINA GODOY-DONOSO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

