



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E187651/2024
E236234/2024
E236236/2024
(1292/2024)

ORDINARIO N°: 307,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado legal. Acumulación de más de dos períodos.
Anticipación. Procedencia.

RESUMEN:

1. La acumulación de feriado sólo puede abarcar hasta un máximo de dos períodos por acuerdo de las partes, al cabo de los cuales deberá otorgarse el primer feriado, antes de completarse el año que da derecho a un nuevo período de descanso anual.
2. En caso de producirse la acumulación de dos o más períodos de feriado, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgarlo antes de completarse un nuevo período para feriado legal.
3. El trabajador que ha acumulado más de dos períodos consecutivos de feriado, no se encuentra afecto a renuncia o pérdida de uno o más de dichos períodos; conservando su derecho a impetrar la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.
4. No existe inconveniente jurídico alguno para que el trabajador, que aún no ha cumplido un año de servicio, haga uso anticipado del feriado legal, siempre que exista acuerdo con el empleador sobre la materia.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 22.04.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 30.01.2025, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), recibidas con fecha 10.02.2025.
- 3) Correo electrónico de fecha 28.08.2024 de don [REDACTED] en representación de

empresa ENEL Chile, recibido con fecha 04.09.2024.

- 4) Ord. N°521 de 05.08.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 5) Presentación del Sindicato ICT ENEL, Sindicato N°1 de ENEL Chile y Sindicato Profesionales ENEL Chile Américas de 19.07.2024.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED] **05 MAY 2025**
SINDICATO ICT ENEL
[REDACTED]
SINDICATO N°1 DE ENEL CHILE
[REDACTED]
SINDICATO DE PROFESIONALES ENEL-CHILE AMÉRICAS
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 5), Uds. han solicitado un pronunciamiento en relación con los problemas que se habrían suscitado por la acumulación de feriado anual, pues el empleador ha estado requiriendo a los trabajadores que hagan uso de aquellos días que exceden de dos períodos acumulados dentro del año 2024. Agregan que se han remitido correos electrónicos a sus socios y socias requiriéndoles imperativamente que deben hacer uso de los días de feriado legal durante ese año, solicitando además a quienes aún no cumplen la primera anualidad de relación de trabajo que planifiquen dichos días. Lo anterior, ha generado la preocupación en los trabajadores por las consecuencias de no hacer uso del feriado legal en tales condiciones, en especial, en cuanto al riesgo de perder dichos días ya devengados de feriado legal o que no sea posible hacer uso de dichos días con posterioridad al presente año.

Al tenor de lo indicado, requieren se aclaren las siguientes consultas de manera de otorgar certeza respecto de la forma de proceder en el caso planteado y cautelar el derecho de los trabajadores y las trabajadoras de hacer uso de sus vacaciones en la oportunidad que les resulte conveniente, a saber:

1. Si el empleador está obligado a establecer un procedimiento para el uso de los días de feriado anual acumulados por sobre dos períodos.
2. Si es posible que el empleador exija de forma imperativa que los trabajadores hagan uso del feriado acumulado en un determinado año, en este caso, el año 2024.
3. Si en caso de que un trabajador no haga uso del feriado anual en la oportunidad exigida por el empleador es posible que los días devengados se pierdan.
4. Si corresponde que el empleador exija a los trabajadores que programen sus vacaciones antes de cumplir la anualidad para gozar dicho derecho.

Pues bien, conferido traslado al empleador, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, este señala mediante Ant. 3) que, teniendo en vista una necesaria planificación que asegure la continuidad operacional, el

debido descanso y el cumplimiento de las normas sobre acumulación de vacaciones, en el mes de enero de 2024 la empresa inició una campaña mediante el envío de un mail, que incluyó a trabajadores que al 31 de diciembre de 2023 registraban más de dos periodos de vacaciones devengados –incluidos los días devengados proporcionalmente- instándolos para que hicieran uso oportuno de sus periodos de vacaciones acumulados, solicitándoles planificar dichas vacaciones para durante el año 2024, en alguna fecha con total flexibilidad, conforme su conveniencia y disponibilidad.

En efecto, hace presente que no es efectivo de ninguna manera que se les haya requerido a los trabajadores de manera perentoria u obligatoria la planificación y uso de sus días de feriado legal, ni siquiera en aquellos casos en que exceden de dos periodos acumulados. Por el contrario, lo que ha realizado la empresa es una propuesta de uso de feriado legal, acción proactiva y dentro de su facultad de administración que constituye un primer paso de inicio de un diálogo para llegar a un acuerdo sobre el uso de feriado legal que supera lo que permite la ley.

Ahora bien, en relación con las consultas específicas realizadas por las organizaciones sindicales requirentes, indica que no resulta procedente que la empresa establezca un procedimiento en el Reglamento Interno para el uso de feriado acumulado por sobre la prohibición legal de dos periodos, que no ha exigido imperativamente a los trabajadores que hagan uso del feriado legal acumulado, sin perjuicio de lo cual, es necesario el acuerdo de las partes, así como tampoco ha exigido la programación anticipada a los trabajadores que aún no cumplen un año de trabajo en la empresa, sin perjuicio de lo cual reconoce que realizar una planificación de vacaciones con tiempo y coordinarlas con el empleador va en directo beneficio del trabajador, en cuanto a no exponerse a que al solicitarlas ya no haya posibilidad de otorgarlas en razón de las necesidades del servicio.

Al respecto, cumplo con informarles lo siguiente:

El artículo 70 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

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

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos periodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

De dicho precepto legal se desprende que el empleador y el trabajador o trabajadora, de común acuerdo, podrán diferir o acumular el feriado hasta por dos periodos consecutivos, no permitiendo el legislador que las partes de la relación laboral convengan la acumulación del feriado por más de dos periodos.

En este sentido, vale recordar que este Servicio, mediante Dictamen N°6017/310 de 09.10.1997, señaló que: *“De la disposición legal citada se desprende que el feriado podrá acumularse, habiendo acuerdo de las partes, hasta por dos*

períodos consecutivos, y si el trabajador ya tiene acumulados dos períodos, el empleador está obligado a otorgar el primero de ellos antes del año que da derecho a un nuevo período.

De este modo, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgar el feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, lo que debe hacer antes de completarse un nuevo período para feriado.

No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubiere acumulado más de dos períodos, la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 78, de 12.01.82, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y sostener que se pierda alguno de los períodos involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente, lo que se encuentra prohibido por el artículo 5° del Código del Trabajo. Agrega que la acumulación excesiva de períodos constituiría sólo una infracción a la legislación laboral, que en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente sancionarla administrativamente respecto del empleador con multa a beneficio fiscal”.

Por su parte, mediante Ordinario N°528 de 06.02.2014, este Servicio precisó que: “(...) resulta necesario enfatizar que no procedería que el empleador, unilateralmente, ni aún con acuerdo del trabajador, difiera indefinidamente el goce de dicho beneficio. Sin embargo, de existir acuerdo, tal acumulación sólo puede abarcar hasta un máximo de dos períodos, al cabo de los cuales deberá otorgarse el primer feriado, antes de completarse el año que da derecho a un nuevo período de descanso anual”.

Conforme con lo expresado, dicho pronunciamiento indica que: “(...) el trabajador que ha acumulado dos períodos de feriado legal y que persiste en su conducta de no hacer uso de tal derecho, genera para su empleador –sobre quien recae la obligación legal de concederlo- el riesgo de ser objeto de sanciones administrativas por parte de este Servicio, circunstancia ésta que justifica que el empleador esté dotado de la facultad para disponer que dicho dependiente haga uso del feriado en tales circunstancias”.

Dicha prerrogativa, en orden a que se cumpla con la normativa legal relativa al feriado legal, citada anteriormente, deriva del poder de dirección y mando del empleador que, al efecto, lo facultan para organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, aplicando lo dispuesto expresamente por la ley; considerando que se trata de un “(...) conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:

a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección; ...” (Aplica Dictamen N°6077/405 de 10.12.1998).

Ahora bien, respecto de si el empleador está obligado a establecer un procedimiento para el uso de los días de feriado anual acumulados por sobre dos períodos, y de acuerdo con el poder de dirección que le asiste, este Servicio ha

indicado mediante Ordinario N°6287 de 28.12.2017 que: *"(...) el empleador se encuentra facultado para organizar la empresa con el fin de dirigir y fiscalizar la actividad laboral, debiendo, en virtud de dicha facultad, cumplir con las obligaciones que el legislador le ha impuesto, como es la de otorgar el feriado, en los términos del artículo 70 del Código del Trabajo".* Agregando que: *"(...) esta Dirección carece de competencia para determinar el procedimiento específico de otorgamiento de feriado, en el caso de acumulación de más de dos períodos"*.

De otro lado, en relación con la posibilidad de que el empleador exija de forma imperativa que los trabajadores hagan uso del feriado acumulado en un determinado año —en este caso, el año 2024—, y sin perjuicio de lo expresado por el empleador en cuanto a que ello no es efectivo pues solo ha actuado dentro del ámbito de sus facultades para dar cumplimiento a la ley, es menester tener presente que este Servicio señaló, mediante Ordinario N°528 de 06.02.2014, que *"(...) el trabajador es el titular del derecho a feriado, el que resulta devengado después que aquel cumpla un año de prestación de servicios."*

Sin embargo, la titularidad de un derecho y sobretodo su ejercicio, involucra para su titular el deber moral de no dañar a otro, dotando a tal derecho subjetivo de un contenido acorde a la función social que le atribuyó el legislador al establecerlo".

Lo anterior adquiere relevancia en la circunstancia consultada, puesto que al tenor de la doctrina institucional precitada la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgar el feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, lo que debe hacer antes de completarse un nuevo período para feriado (Aplica Dictamen N°6017/310 de 09.10.1997).

Sin perjuicio de ello, en caso que un trabajador haya acumulado más de dos períodos de feriado, como máximo, en ningún caso dicha circunstancia puede significar para este la renuncia o pérdida de uno o más períodos de feriado (Aplica Ord. N°528 de 06.02.2014). Por el contrario, de acuerdo con la doctrina reiterada de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N°78 de 12.01.1982 y Dictamen N°1751/35 de 06.10.2022, dicho trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, puesto que la acumulación de más de dos períodos consecutivos de feriado sólo podría constituir una infracción a la ley laboral sancionable administrativamente respecto del empleador.

Por último, en cuanto a que el empleador exija a los trabajadores que programen sus vacaciones antes de cumplir la anualidad para gozar de dicho derecho, el empleador ha negado la ocurrencia de dicha exigencia. Sin perjuicio de ello, valga recordar que mediante Dictamen N°3951/220 de 08.07.1997, entre otros, este Servicio ha indicado que no existe inconveniente jurídico alguno para que el trabajador haga uso anticipado del feriado legal, siempre que exista acuerdo de ambas partes sobre la materia.

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

1. La acumulación de feriado sólo puede abarcar hasta un máximo de dos períodos por acuerdo de las partes, al cabo de los cuales deberá otorgarse el primer

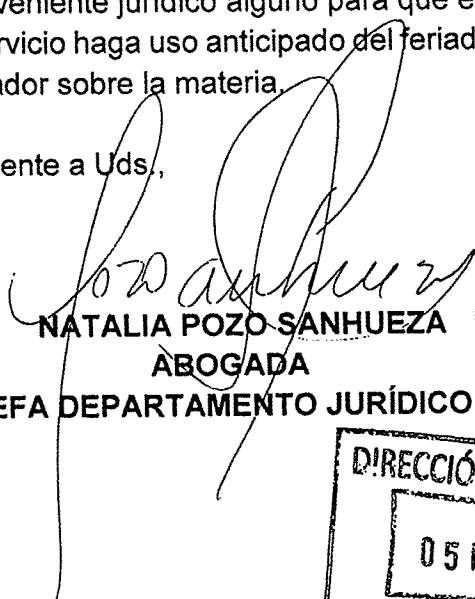
feriado, antes de completarse el año que da derecho a un nuevo período de descanso anual.

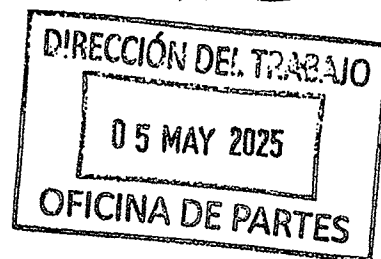
2. En caso de producirse la acumulación de dos o más períodos de feriado, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgarlo antes de completarse un nuevo período para feriado legal.

3. El trabajador que ha acumulado más de dos períodos consecutivos de feriado, no se encuentra afecto a renuncia o pérdida de uno o más de dichos períodos; conservando su derecho a impetrar la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.

4. No existe inconveniente jurídico alguno para que el trabajador que aún no ha cumplido un año de servicio haga uso anticipado del feriado legal, siempre que exista acuerdo con el empleador sobre la materia.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes