



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E323257/2025

838

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado legal. Feriado colectivo. Licencia médica. Descanso pre y postnatal. Permiso postnatal parental.

RESUMEN:

Al personal docente de la Universidad Austral, cuya licencia médica, descanso pre o postnatal o permiso postnatal parental coincidió con el período de interrupción de las actividades académicas, no le asiste el derecho a impetrar el feriado en otra época del año.

ANTECEDENTE:

- 1) Presentación de fecha 04.12.2025, de Dirección Jurídica de Universidad Austral de Chile, remitida por correo electrónico con misma fecha.
- 2) Ordinario N°749 de 19.11.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Derivación por GESDOC, con fecha 30.10.2025, de Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.
- 4) Presentación de fecha 24.10.2025, del Sindicato de Docentes de la Universidad Austral de Chile, SINDOC, remitida por correo electrónico con igual fecha.

30 DIC 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

PRESIDENTA

SINDICATO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE

Mediante documento del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento sobre la procedencia de la modificación unilateral de la práctica

histórica al interior de la Universidad en materia de feriado colectivo, cuando este coincide con el uso de licencia médica o descanso pre y postnatal, por la cual se entendía que aquel quedaba suspendido. De tal manera que, el trabajador o trabajadora podía hacer uso de los días de feriado colectivo que le correspondían una vez finalizada la licencia o descanso correspondiente.

Agrega que se trata de períodos que coinciden con las vacaciones estudiantiles, estableciéndose dos semanas durante el receso de invierno y un mes durante el verano, por lo que, en particular, se requiere establecer y aclarar que el feriado legal, ya sea individual o colectivo, se suspende durante los períodos en que el trabajador o trabajadora está haciendo uso de licencia médica o de descansos pre y postnatal, de forma que, quienes se encuentren en dicha situación, tienen derecho a hacer uso de los días de feriado colectivo una vez concluida la respectiva licencia y que la práctica del empleador, por la cual imputa el feriado colectivo de manera simultánea a una licencia médica no se ajusta a derecho.

Cabe hacer presente que esta Dirección, en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, mediante oficio del Ant.2), puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, el cual evacuó el traslado conferido a través del Ant.1), manifestando que resulta de público conocimiento que la Universidad Austral es una Corporación de Derecho Privado, por lo que el régimen aplicable a sus trabajadores es aquel contenido en el Código del Trabajo, por lo que respecto del feriado corresponde aplicar el artículo 74 de dicho cuerpo legal. De esta forma, en dicha casa de estudios superiores rige el feriado colectivo, dado que sus actividades se interrumpen durante dos períodos en el año, instancias donde se paralizan completamente sus actividades académicas.

Agrega que lo anterior se ve refrendado por la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en los Dictámenes N°2022/25 de 16.05.2013 y N°942/13 de 22.02.2011.

Finalmente, en cuanto a la circunstancia de otorgarse una licencia médica o un descanso pre y postnatal durante el período comprendido en el receso, señala que los pronunciamientos de este Servicio sobre la materia, como el Ord. N°34 de 19.01.2024, han resuelto que no corresponde ejercer el derecho a feriado en una oportunidad distinta, no pudiendo trasladar el feriado a otra época del año, como tampoco acumularlo al período de interrupción de las actividades del año próximo. Ello implica que, si el trabajador o trabajadora es objeto de una licencia médica, durante el período de interrupción de actividades consagrado en el artículo 74 del Código del Trabajo, aquel o aquella no tiene derecho a solicitar el feriado legal en una época distinta al receso anterior, lo que no excluye las licencias médicas por razones de maternidad.

Al respecto, cumplo con informarles lo siguiente:

Pues bien, de acuerdo con lo expuesto por el empleador, la Universidad Austral de Chile corresponde a una corporación de derecho privado sin fines de lucro. En tal sentido, cabe anotar que obtuvo su personalidad jurídica como tal y la aprobación de sus estatutos mediante Decreto N°3.757, de 1954, del Ministerio de Justicia y que, en virtud de su autonomía, puede determinar su organización, sus

formas de gobierno, sus planes y programas de estudio, entre otros aspectos, y establecer sus reglamentos internos, con las limitaciones que le imponen la Constitución y las leyes.

Por su parte, el artículo 74 del Código del Trabajo dispone:

“No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato”.

De la norma transcrita se colige que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año no tienen derecho a feriado.

Al respecto, mediante el Dictamen N°1.497/15 de 26.03.2012, este Servicio ha indicado que dicha disposición legal: *“(…) más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a tal beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen éstas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades entre los meses de enero y febrero de cada año o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.*

En otros términos, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el dependiente interrumpa sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas interrupciones signifiquen para el personal un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código, es decir, a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, o 20 días hábiles tratándose de quienes prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena”.

Lo anterior implica que, por las características de los servicios que se prestan en un establecimiento de educación superior, el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento al feriado en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, esto, es una época determinada del año que coincide con el período de interrupción de las actividades académicas.

En conformidad con ello, el precitado dictamen precisa que: *“si una profesional de la educación ha hecho uso de sus licencias maternas y permiso postnatal parental, durante el lapso en que el legislador entiende que ha hecho uso de su feriado en los términos del ya citado artículo 74 del Código del Trabajo, posible es afirmar que la misma no se encontrará facultada para ejercer su derecho a feriado en una oportunidad distinta a la de interrupción de las actividades escolares.*

Con todo, necesario es hacer el alcance, que si bien es cierto las licencias médicas no suspenden el ejercicio del feriado del personal de que se trata, no lo es menos que el empleador está obligado a dar trámite a las mismas, aún cuando hayan sido extendidas durante el período de interrupción de las actividades escolares, por ser ésta una obligación impuesta en el artículo 13 del Decreto Supremo N°3 de Salud, de 1984, que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas. Lo anterior, más aún si se considera que una licencia extendida durante la época de interrupción de las actividades escolares, podría posteriormente ser extendida por otro período posterior al de la referida interrupción”.

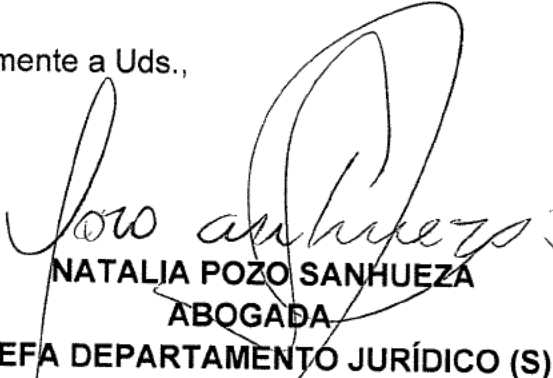
A mayor abundamiento, respecto de la aplicación de la norma legal citada en su empresa, es dable tener presente que, mediante el Dictamen N°2.022/25 de 16.05.2013, este Servicio estableció que: “Resulta innecesario extender un comprobante de otorgamiento de feriado en el caso de aquellos trabajadores que en materia de descanso anual se rigen por el artículo 74, del Código del Trabajo”.

Sin perjuicio de ello, es menester puntualizar que, si bien la jurisprudencia citada fue elaborada en relación con los profesionales de la educación de establecimientos educacionales particulares pagados, resulta igualmente aplicable a los trabajadores por los que se consulta, toda vez que está referida al feriado regulado en el artículo 74 del Código del Trabajo.

Por consiguiente, el otorgamiento de una licencia médica o el uso de permiso postnatal parental durante el feriado de las personas docentes por las que se consulta no habilita a dichos trabajadores o trabajadoras para ejercer este derecho en una oportunidad distinta a aquella determinada por el empleador, atendido lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpla con informar a Uds., que al personal docente de la Universidad Austral cuya licencia médica o descanso pre o postnatal y permiso postnatal parental coincidió con el período de interrupción de las actividades académicas, no le asiste el derecho a impetrar el feriado en otra época del año.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)


MGC/LEP
Distribución

-Jurídico
-Control
-Partes

