

Jurídico

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado Anual

RESUMEN:

Resulta jurídicamente improcedente que los trabajadores, aun con el acuerdo con su empleador, puedan fraccionar el feriado por bajo el límite impuesto en el artículo 70 inciso 1° del Código del Trabajo, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación 09.01.2026 [REDACTED]
Subgerente de Administración y Recursos Humanos Cooperativa de Consumo de Carabineros de Chile Limitada (COOPERCARAB).

SANTIAGO,

23 ENE 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
SUBGERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
COOPERATIVA DE CONSUMO DE CARABINEROS DE CHILE LIMITADA
(COOPERCARAB).
[REDACTED]

Mediante presentación de antecedente 2), la Cooperativa de Consumo de Carabineros de Chile Limitada (COOPERCARAB), ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente autorizar el uso del feriado legal anual por un período inferior a diez días hábiles continuos, cuando dicha modalidad es solicitada de manera expresa y voluntaria por el trabajador, o si, por el contrario, dicha autorización debe entenderse improcedente por implicar una renuncia anticipada a un derecho mínimo irrenunciable.
- 2) Si resulta jurídicamente procedente autorizar el fraccionamiento del feriado legal en menos días, previo acuerdo entre trabajador y empleador, considerando que dicha modalidad podría facilitar la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador en situaciones excepcionales, o si dicha práctica debe estimarse contraria a la normativa vigente.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El inciso 1º, del artículo 70 del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que por expresa disposición del legislador el feriado debe ser continuo, no obstante, lo cual faculta a las partes de la relación laboral para acordar el fraccionamiento de dicho beneficio respecto del exceso sobre 10 días hábiles.

Cabe señalar a este respecto que mediante Dictámenes N°4497/105 de 28.06.1990 y N°4617/52 de 02.12.2013, este Servicio fijó el sentido y alcance de la norma antes transcrita señalando lo que debe entenderse por las expresiones "exceso" y "fraccionamiento" utilizadas en la misma, recurriendo para tal efecto a las normas de interpretación de la ley contempladas en los artículos 19 y 20 de Código Civil, la primera de las cuales establece lo siguiente, *"cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras..."*, el cual, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia, es aquel establecido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Teniendo presente lo establecido en dicho texto lexicográfico según el cual el término "exceso" en su primera acepción señala que es la *"parte que excede y pasa más allá de la medida o regla"*, y fraccionar, a su vez, es *"dividir algo en partes o fracciones"*, el citado pronunciamiento jurídico precisa *"que el legislador al disponer que el feriado puede fraccionarse sólo en el exceso sobre diez días hábiles ha querido señalar exclusivamente que sólo el número de días de feriado que superan este período puede dividirse en distintas partes para los efectos de hacer uso parcial del beneficio"*.

Acorde con lo ya expresado, concluye que sólo los días de feriado que superan un período continuo de diez días hábiles pueden otorgarse fraccionados y que las partes pueden convenir libremente la oportunidad en que el trabajador hará uso de dicho beneficio en forma dividida, esto es, con anterioridad o con posterioridad al período continuo de 10 días hábiles que establece la ley.

De esta manera, y de acuerdo con lo señalado en los párrafos anteriores es posible colegir que el artículo 70 establece como regla básica que el feriado debe ser continuo, la única excepción que permite la ley es fraccionar el exceso sobre los 10 días hábiles. Esta particularidad, evidentemente restrictiva, permite dividir los días, por sobre los 10 mencionados, (por ejemplo, tomar 2 días un mes y 3 días otro), pero no autoriza a cambiar la naturaleza del descanso.

Es decir, el feriado sirve para garantizar a los trabajadores un descanso remunerado anual, obligatorio e irrenunciable, esencial para su salud, bienestar y recuperación de energías, permitiéndoles desconectar del trabajo para volver más productivos, y no puede ser reemplazado por dinero, sino por tiempo libre pagado, siendo fundamental para la dignidad y derechos laborales de las personas. En consideración a todos los argumentos antes expuestos, es que nuestro legislador ha determinado que el trabajador debe gozar de al menos 10 días hábiles corridos de feriado anual.

Establecido lo anterior, se hace necesario efectuar algunas precisiones en relación al Derecho Laboral, dentro de las características más importantes que posee esta rama de las Ciencias Sociales, es que constituye una base de garantías en beneficio de los trabajadores, cuyas normas consagradas en el Código del Trabajo, leyes y reglamentos complementarios son calificadas de Orden Público, es decir, son normas que el Estado considera primordiales para la paz social, consecuencia de lo anterior, es que los derechos establecidos en las leyes laborales son jurídicamente irrenunciables, por lo que la manifestación de voluntad del trabajador en el sentido de resignar alguno de ellos no produce ningún efecto legal y a falta de estipulación entre las partes del contrato que crean mejores condiciones laborales, los trabajadores tienen derecho a exigir las prestaciones legales establecidas en las leyes chilenas. En otros términos, el Derecho del Trabajo contiene condiciones mínimas que aseguran el respeto a las libertades y a la dignidad de los trabajadores.¹

Finalmente, cabe recordar que las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regulan mediante contratos de trabajo bilaterales y consensuales, pactados siempre dentro de los mencionados límites establecidos por el legislador, teniendo las partes la posibilidad de acordar las cláusulas que estimen pertinentes, en la medida que signifiquen un beneficio mayor a lo indicado en la normativa laboral, respetando el mínimo dispuesto en la ley, por lo que no existiría inconveniente que los intervinientes pacten un número mayor de días de vacaciones o días y horas de libre disposición para que los trabajadores puedan conciliar la vida laboral y personal.

¹ Aplica Dictamen N°3009/44 de 17.06.2015

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y doctrina administrativa citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que resulta jurídicamente improcedente que los trabajadores, aun con el acuerdo con su empleador, puedan fraccionar el feriado por bajo el límite impuesto en el artículo 70 inciso 1° del Código del Trabajo, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/GMS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control