



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E36686(469)/2021

DICTAMEN N°: 1751 / 35 /

**ACTUACION:**

Confirma doctrina.

**MATERIA:**

Feriado legal. Acumulación.

**RESUMEN:**

- 1.- Procede indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.
- 2.- Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N°6017/310, de 09.10.1997 por cuanto la doctrina allí contenida se encuentra plenamente ajustada a derecho.

**ANTECEDENTES:**

- 1.- Pase N°880, de 12.09.2022, de Asesor Gabinete de Director del Trabajo.
- 2.- Instrucciones de 02.06.2022 y 15.07.2022, de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 3.- Instrucciones de 23.04.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4.- Presentación de 29.03.2021, de Sra. Cecilia Palma Ojeda, Gerente de Recursos Humanos Clínica Indisa.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 70, incisos 2 y 3.

SANTIAGO, 06 OCT 2022

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SRA. CECILIA PALMA OJEDA  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
CLÍNICA INDISA**

Mediante presentación citada en el antecedente 4., solicita reconsideración de la doctrina contenida en los Dictámenes N°s 6017/310 de 05.10.1997 y 78 de 13.01.1982, referida específicamente a la obligación legal que recae sobre el empleador de otorgar, a lo menos, el primero de los dos períodos de feriado acumulados por el trabajador antes que éste complete una nueva anualidad, como asimismo, a la indemnización que corresponde pagar cuando al término de la relación laboral existieren dos o más períodos acumulados.

Fundamenta su solicitud de reconsideración en que la referida doctrina, en cuanto señala que el empleador contaría con facultades suficientes para impedir que los trabajadores puedan acumular más de dos períodos de feriado legal, no se ajusta a la realidad puesto que, en su opinión, no hay mecanismos efectivos que permitan imponer a los trabajadores el goce de dicho beneficio de modo íntegro, salvo en el caso del feriado colectivo. De este modo, a su juicio, el poder de dirección antes mencionado se vería limitado a simples amonestaciones que no logran el objetivo perseguido. En su opinión ello implica dejar al empleador *“en una encrucijada donde se le hace responsable de acciones y / u omisiones que busquen evitar la acumulación del feriado, sobre todo cuando es el trabajador quien se niega a hacer uso de tal, por motivos personales”*.

Hace presente además, que según lo resuelto en Ordinario N°1165 de 20.03.2013, las obligaciones derivadas del poder de administración y dirección que la ley reconoce al empleador no pueden ser renunciadas ni modificadas por este, de suerte que resultaría jurídicamente improcedente traspasar tal responsabilidad a este Servicio, cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes.

Sobre la base de los argumentos indicados, solicita se reconsidere la doctrina institucional contenida en los pronunciamientos jurídicos impugnados, estableciendo que no sería obligatorio, sino facultativo para el empleador, indemnizar los períodos de feriado acumulados que excedan de dos, considerando que ha sido la actitud negativa del trabajador lo que ha provocado tal situación no obstante que el empleador ha insistido en el ejercicio oportuno del beneficio.

Al respecto, es necesario señalar que la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N°3067/310 antes citado, ratificando lo resuelto en Dictamen N°78 de 1982, establece: *“Procede indemnizar la totalidad de períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley”*.

Fundamentando la conclusión anotada, el referido dictamen señala: *“En efecto, estimar que se podría perder alguno de los períodos acumulados, especialmente los que exceden el margen legal significaría a lo menos imponer forzosamente una renuncia de derechos al dependiente, circunstancia que como se ha visto, se encuentra prohibida mientras subsista el contrato de trabajo, según artículo 5° del Código del Trabajo, y extinguido aquél el trabajador es dueño de disponer de tales derechos pero la ley no puede determinar su voluntad obligando su renuncia”*.

*“Con todo, también obligaría a indemnizar la totalidad de los períodos por razones tendientes a evitar el enriquecimiento sin causa del empleador, o al menos sin causa legítima, toda vez que si no se ha hecho uso del descanso por el trabajador excediendo los períodos máximos que permite la ley, el empleador ha continuado recibiendo la prestación de servicios por lo que si no indemniza estaría*

obteniendo un aprovechamiento ilícito del no uso del descanso que la ley confiere al trabajador”.

La jurisprudencia anotada agrega: “De esta manera, la acumulación de más de dos períodos consecutivos de feriado sólo podría constituir una infracción a la ley laboral sancionable administrativamente respecto del empleador, pero en ningún caso puede originar como consecuencia la privación de un derecho al descanso del trabajador o a la indemnización o compensación por no uso del feriado en el evento de término del contrato de trabajo”.

Ahora bien, un nuevo análisis de la doctrina institucional a que se arriba en los pronunciamientos citados, permite convenir que la misma se encuentra plenamente ajustada a derecho. Tal circunstancia, sumada a que los argumentos en que basa su solicitud no constituyen antecedentes suficientes para modificar dicha doctrina, se niega lugar a la solicitud de reconsideración planteada.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.- Procede indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.

2.- Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N°6017/310, de 09.10.1997 por cuanto la doctrina allí sustentada se encuentra plenamente ajustada a derecho.



Saluda a Ud.

**PABLO ZENTENO MUÑOZ**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**



**NPS/LBP/SMS**

**Distribución**

Jurídico -Partes

Control - Boletín

Divisiones. D.T

Subdirectora

U. Asistencia Técnica

XVI Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo