



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e informes en  
Derecho  
E128125/2025

ORDINARIO N°: 380

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina. 03 JUN 2025

**MATERIA:**

Feriado legal. Feriado progresivo.

**RESUMEN:**

- 1) Los trabajadores deben acreditar el cumplimiento de los requisitos para hacer uso del feriado progresivo de forma previa al uso del feriado básico, sin que exista una época específica dentro del año para realizar dicha acreditación, dado que ello dependerá del momento en que el trabajador impetre el beneficio de feriado legal.
- 2) Si el trabajador no acredita antes de hacer uso del feriado básico los años de servicio que le permiten acceder al beneficio de feriado progresivo, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo al feriado que goce en esa anualidad.

**ANTECEDENTE:**

- 1) Instrucciones de 22.05.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 08.05.2025, de don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en representación de empresa Andritz Chile Ltda., en conjunto con don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en representación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Andritz Chile Ltda., recibida con fecha 14.05.2025.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR. [REDACTED]  
HEAD OF HR  
EMPRESA ANDRITZ CHILE LTDA.  
[REDACTED]

SRES. [REDACTED]  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA ANDRITZ LTDA.  
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 2), Uds. han solicitado un pronunciamiento sobre la oportunidad en debe efectuarse la acreditación del cumplimiento de los requisitos para imponer el feriado progresivo. Particularmente, requieren aclarar cuál es la época precisa en que deben acreditarse los requisitos para acceder al feriado progresivo, especialmente, respecto de los años laborados con empleadores anteriores, así como los efectos en caso de dicha acreditación no se realice dentro de plazo, es decir, no sea oportuna.

Así es como solicitan se resuelvan las siguientes consultas:

- 1) ¿Cuál es la época o el momento en que los trabajadores deben acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma para hacer uso de este beneficio?
- 2) ¿Hasta qué momento dentro del año puede efectuarse la acreditación?
- 3) ¿Cuál es el efecto de que la acreditación de los requisitos no sea efectuada oportunamente?

Al respecto, cumplo con informarles que el artículo 68 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

De la anotada disposición legal se desprende que, para tener derecho a feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años, al menos, para uno o más empleadores, ya sean continuos o no; devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que, para los efectos de computar dicho beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador solo hasta diez años de trabajo efectuados para otros empleadores.

Cabe recordar que, el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio (Aplica Dictamen N°5270/246 de 05.09.1994 y Ord. N°634 de 25.04.2023).

De esta forma, el trabajador tiene derecho a sumar un día de vacaciones por cada tres años nuevos laborados, siempre y cuando cuente con diez años trabajados –equivalentes a 120 meses de cotizaciones previsionales- para el actual o anteriores empleadores.

Para ello, se requiere la acreditación previa de los años de servicios que habilitan para tener derecho a feriado progresivo, esto es, de acuerdo con la doctrina contenida en el Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, que: "(...)a través de alguno de los medios de prueba que se consignan en el artículo 10 del Decreto

*Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.65, cuyas normas han de estimarse vigentes, en conformidad a lo previsto en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo en todo lo que resulte compatible con sus disposiciones.*

*De esta manera deben tenerse como mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados, los siguientes:*

*1) En el caso de trabajadores que sólo hubieren laborado para un mismo empleador, se estará al reconocimiento que deberá hacer este último, de acuerdo al contrato de trabajo y demás documentación probatoria, de la fecha de ingreso del dependiente.*

*2) En el caso de trabajadores que hubieren prestado servicios a distintos empleadores se podrán comprobar los años de servicio ante su actual empleador por alguno de los siguientes medios:*

*a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes que dispongan estos Servicios; b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado que lo requiera pertenezca o haya pertenecido, y c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobada por el Tribunal competente”.*

Ahora bien, el precitado dictamen también precisa que, “(...) el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo. A la inversa, si el trabajador acreditó en tiempo y forma sus años de servicio y el empleador no otorgó los correspondientes días de feriado progresivo estos ‘pueden ser exigidos en forma retroactiva en tanto no se hubiere declarado judicialmente su prescripción’, según concluye el dictamen 304/17 de 23.01.86”.

De acuerdo con lo expresado, en caso que el trabajador no acredite antes de hacer uso del feriado básico sus años de servicio, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo a feriados posteriores.

Sin embargo, esto no significa que el trabajador en dicha situación no pueda en las siguientes anualidades hacer uso del día o los días de feriado progresivo que le corresponden por aplicación del artículo 68 del Código del Trabajo en función de los años laborados (Aplica Ord. N°842 de 06.12.2024).

De modo que, atendiendo a sus consultas, es dable indicar que los trabajadores deben acreditar el cumplimiento de los requisitos para hacer uso del feriado progresivo de forma previa al uso del feriado básico, sin que exista una época específica dentro del año para realizar dicha acreditación, dado que aquello dependerá de la época en que el trabajador impetre el beneficio de feriado legal.

Luego, si el trabajador no acredita antes de hacer uso del feriado básico los años de servicio que le permiten acceder al beneficio de feriado progresivo, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo al feriado que goce en esa anualidad.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud. que,

1) Los trabajadores deben acreditar el cumplimiento de los requisitos para hacer uso del feriado progresivo de forma previa al uso del feriado básico, sin que exista una época específica dentro del año para realizar dicha acreditación, dado que ello dependerá del momento en que el trabajador impetre el beneficio de feriado legal.

2) Si el trabajador no acredita antes de hacer uso del feriado básico los años de servicio que le permiten acceder al beneficio de feriado progresivo, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo al feriado que goce en esa anualidad.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



MOC/LEP  
Distribución  
-Jurídico  
-Control  
-Partes