



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E333216/2024
(191/2025)

ORDINARIO N°: 381 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

03 JUN 2025

MATERIA:

Feriado legal. Feriado colectivo. Requisitos.
Procedencia.

RESUMEN:

1. El empleador se encuentra facultado para otorgar el feriado colectivo solamente una vez al año, por lo que no resulta procedente que, unilateralmente, disponga un nuevo cierre de sus establecimientos para concederlo, habiéndolo otorgado ya en un año determinado.
2. Atendido que se trata de una facultad unilateral del empleador que le autoriza a determinar las condiciones y oportunidad del beneficio, corresponde que sea este el que determine la forma en que informará el feriado colectivo a los trabajadores de la empresa con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, e indicando el período que abarcará y si afectará a toda la empresa o a una sección de ella.
3. No existe impedimento jurídico para que el empleador disponga el feriado colectivo de forma parcial, respecto de un establecimiento o sección de la empresa, otorgándose respecto del resto de los trabajadores el feriado legal.
4. Dado que el feriado colectivo puede constituir el cierre parcial de la empresa, la expresión "sección" debe entenderse referida una parte de la empresa o establecimiento.
5. No existe inconveniente jurídico para que el empleador disponga el otorgamiento del feriado colectivo de forma parcial, respecto de los trabajadores de una sección o establecimiento de la empresa y, en tal caso, los demás trabajadores

pueden hacer uso del feriado legal, ajustándose a la ley .

6. El empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en una época específica decidida por aquel, como tampoco se encuentra habilitado para adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste.

7. Corresponde al trabajador determinar la oportunidad en que hará uso de su descanso anual, una vez que cuenta con más de un año de servicio.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 28.04.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 2) Instrucciones de 21.04.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Ordinario N°55 de 14.02.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Derivación por GESDOC, con fecha 28.11.2024, de Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes.
- 5) Presentación de fecha 22.11.2024, del Sindicato de Especialistas y Profesionales de la Industria de Conjuntos Mecánicos Aconcagua S.A.

03 JUN 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRES. [REDACTED]
[REDACTED]
SINDICATO DE ESPECIALISTAS Y PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA DE CONJUNTOS MECÁNICOS ACONCAGUA S.A.
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 5), Uds. han solicitado un pronunciamiento sobre diversas consultas relacionadas con el feriado colectivo que, de acuerdo a lo informado por la empresa, abarcaría el período comprendido entre los días 23.12.2024 y 15.01.2025, inclusive. Ello implicaría que solo una parte de sus socios queden comprendidos en dicha medida, pues a otros socios se les habrían otorgado vacaciones individuales "no acordadas".

Al tenor de lo indicado, requieren se aclaren las siguientes consultas, a saber:

1. Si el año anterior la empresa anunció y otorgó vacaciones colectivas desde el 18.12.2023 al 14.01.2024, ambos días inclusive ¿En este nuevo período puede asignar vacaciones colectivas nuevamente dentro del mismo año 2024?

2. Al momento de otorgar las vacaciones colectivas ¿Cuál es la formalidad que la empresa debe cumplir para notificar de ellas a sus trabajadores y a la Dirección del Trabajo?
3. ¿La empresa puede dar vacaciones colectivas a una sección y a otra vacaciones normales o individuales?
4. ¿Qué se debe entender para los efectos del artículo 76 del Código del Trabajo respecto del término "sección" indicado en su inciso segundo?
5. ¿Puede el empleador otorgar feriado colectivo a un sindicato y a otro no, mezclando ambos feriados colectivos e individuales "no pactados" a la vez?
6. ¿Es posible que la empresa otorgue vacaciones individuales, sin que el trabajador las solicite?
7. ¿Quién determina la oportunidad en que se puede hacer uso del feriado anual individual?

Finalmente, requieren que se fiscalice a su empleador respecto del incumplimiento en el otorgamiento del feriado individual y del ejercicio de su facultad de otorgar feriado colectivo en cuanto al período y forma en que se ejecuta y se ha ejecutado en los períodos 2022 y 2023.

Pues bien, conferido traslado al empleador, en virtud del principio de contradictoriedad de los intervinientes, mediante Ant. 3), no se tuvo respuesta, por lo que se procederá a responder vuestro requerimiento con los antecedentes que se disponen.

Al respecto, cumpla con informarles lo siguiente:

En primer término, es preciso considerar que el legislador estableció las reglas que rigen el feriado anual en el artículo 67 del Código del Trabajo, que dispone en su inciso primero:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

A su vez, el artículo 76 del Código del Trabajo establece el feriado colectivo de la siguiente manera:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

De la normativa legal transcrita se infiere que el legislador estableció para todos los trabajadores que cumplen el requisito de antigüedad -consistente en contar con más de un año de servicio- el derecho a un descanso anual de quince días. De igual

forma, se colige que existe el feriado colectivo, mediante el cual se reconocen las facultades de administración, dirección y organización con que cuentan los empleadores, en caso que se permita el feriado a todos los trabajadores de la empresa o sección de ella, de forma colectiva, aunque estos no cumplan con la antigüedad mínima para hacer uso del feriado legal.

De acuerdo con lo expuesto, el descanso anual a que tiene derecho un trabajador tiene un origen legal y constituye un derecho que puede ser ejercido independientemente del feriado colectivo, considerando además su carácter irrenunciable, conforme con el inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, que señala:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

Al respecto, la doctrina institucional de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°1.771/88, 20.03.1995, ha indicado que el feriado colectivo, *“(...) es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos”*. Lo anterior supone, según dicho dictamen, que *“(...) todos los trabajadores se hayan iniciado conjuntamente en la empresa o sección correspondiente o que ésta anticipe el feriado de aquellos que aún no han completado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo”*.

De igual forma, cabe tener presente que el feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles y se fundamenta en las facultades de administración otorgadas al empleador, quien debe decidir, entre otros aspectos del trabajo por los que debe velar para la consecución de las finalidades propias de la empresa, si resulta o no conveniente para tal efecto, su cierre, total o parcial, así como si corresponde otorgar el feriado colectivo a todo o parte de sus dependientes (Aplica Dictamen N°5.445/361, de 05.11.1998).

Así también, esta Dirección ha señalado en Dictámenes N°s. 1.771/88, de 20.03.1995 y 695/55, de 16.02.1993, que el otorgamiento de feriado colectivo es una facultad propia del empleador y, por ende, éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea concederlo.

Por su parte, resulta posible atender a sus consultas, en el orden en que han sido formuladas:

1. En cuanto a si corresponde que el empleador pueda otorgar feriado colectivo dentro del mismo año 2024, considerando que anteriormente lo otorgó desde el 18.12.2023 al 14.01.2024, resulta preciso tener presente que este Servicio ha señalado, mediante el Dictamen N°9.348/284 de 16.12.1987, que: *“(...) el determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo constituye un derecho o facultad exclusiva del empleador que reconociendo su origen en la ley sólo se encuentra sujeto a las siguientes condiciones:*

1.- Que se disponga anualmente, es decir, una vez cada año.

2.- Que no se sea inferior a 15 días hábiles y

3.- Que se otorgue a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, incluso a quienes no reúnan los requisitos que la ley exige para disfrutar de feriado”.

Así, el dictamen citado precisa que: *"(...) si en la especie tal como se desprende de la consulta formulada las empresas ejercieron la facultad que les confiere el artículo 75 del Código en los meses de enero y febrero del presente año sólo podrán hacer nuevamente uso de ella en cualquier época del año 1988 de donde se sigue que no resultaría jurídicamente procedente que dispongan un segundo feriado colectivo dentro del año en curso toda vez que no se cumpliría el requisito a que se refiere el numerando 1 precedente"*.

Conforme con lo anterior, el empleador se encuentra facultado para otorgar el feriado colectivo solamente una vez al año, por lo que no resulta procedente que, unilateralmente, disponga un nuevo cierre de sus establecimientos para concederlo, habiéndolo otorgado ya en un año calendario determinado. En cambio, podrá ejercer dicha facultad, durante el año siguiente, en cualquier época (Aplica Dictamen N°1.771/88 de 20.03.1995).

2. Respecto de si el empleador debe cumplir alguna formalidad para notificar a sus trabajadores y a la Dirección del Trabajo que otorgará feriado colectivo, es pertinente considerar que el artículo 76 del Código del Trabajo no establece alguna obligación en tal sentido para el empleador.

No obstante, mediante el Dictamen N°2426/62, de 05.06.2017, este Servicio ha establecido que, *"(...) para la procedencia del feriado colectivo y por razones de certeza, resultará necesario informar a los trabajadores con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, sobre los siguientes aspectos:*

1.- Período en se otorgará el feriado colectivo, con indicación del día de inicio y término, lapso que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

2.- Si el feriado colectivo será otorgado en toda la empresa o en una sección de esta, debiendo comprender -en cada caso- a todos los trabajadores".

Por consiguiente, atendido que se trata de una facultad unilateral del empleador que le autoriza a determinar las condiciones y oportunidad del beneficio, corresponde que sea este el que determine la forma en que informará el feriado colectivo a los trabajadores de la empresa con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, e indicando el período que abarcará y si afectará a toda la empresa o a una sección de ella.

3. En cuanto a si la empresa puede otorgar feriado colectivo a una sección determinada de la empresa y a otra el feriado legal, cabe reiterar que el feriado colectivo constituye una prerrogativa del empleador en orden a determinar el cierre, total o parcial, de la empresa, lo que conlleva otorgar el feriado colectivo a todo o parte de sus dependientes, por lo que no existe impedimento jurídico para que aquel disponga el feriado colectivo de forma parcial, respecto de un establecimiento o sección de la empresa, otorgándose respecto del resto de los trabajadores el feriado legal (Aplica Dictamen N°5445/361, de 05.11.1998).

Lo expuesto, guarda armonía con el Dictamen N°1.771/88 de 30.03.1995, que señala que resulta jurídicamente procedente otorgar feriado colectivo en una

empresa aunque en ella exista un grupo de trabajadores que ya está haciendo uso de feriado individual.

4. Respecto de qué debe entenderse, para los efectos del artículo 76 del Código del Trabajo, por el término "sección" indicado en su inciso segundo, resulta pertinente reiterar lo expuesto en cuanto a que el feriado colectivo puede constituir el cierre parcial de la empresa, por lo que la expresión por la que consulta debe entenderse referida una parte de la empresa o establecimiento, de modo que se conceda a todos los trabajadores de una sección el descanso anual de forma colectiva.

5. En relación con la posibilidad que el empleador otorgue el feriado colectivo a un sindicato y a otro no, mezclando ambos feriados colectivos e individuales "no pactados" a la vez, resulta pertinente recordar que el legislador ha previsto, en el inciso primero del artículo 76 del Código del Trabajo, que el empleador puede determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva, por lo que el feriado se concederá a todos los trabajadores de la empresa o sección.

De acuerdo con ello, no existe inconveniente jurídico para que el empleador disponga el otorgamiento del feriado colectivo de forma parcial, respecto de los trabajadores de una sección o establecimiento de la empresa y, en tal caso, los demás trabajadores pueden hacer uso del feriado legal, ajustándose a la ley.

6. Respecto de si es posible que la empresa otorgue vacaciones individuales, sin que el trabajador las solicite, resulta pertinente tener presente que, de acuerdo con la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en los Dictámenes N°s 474 de 28.02.1983, 1.771/88 de 30.03.1995 y 1.979/31 de 06.05.2011, es al trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el feriado legal en el momento que estime necesario, salvo el caso del feriado colectivo, por lo que el empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en una época específica decidida por aquel, como tampoco se encuentra habilitado para adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste.

7. Finalmente, respecto de quién determina la oportunidad en que se puede hacer uso del feriado anual individual, es dable reiterar lo expuesto en el punto anterior, pues corresponde al trabajador la oportunidad en que hará uso de su descanso anual, una vez que cuenta con más de un año de servicio.

No obstante lo anterior, valga recordar que, entre otros, mediante Dictamen N°3951/220 de 08.07.1997, 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.

De igual forma, la doctrina institucional 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).

Así, 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, y atendido que también requiere se fiscalice a su empleador respecto del otorgamiento del feriado individual y del feriado colectivo, se remitirá copia del presente informe a la Inspección del Trabajo respectiva, con el objeto que se verifique en terreno el cumplimiento legal respecto de las materias indicadas.

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

1. El empleador se encuentra facultado para otorgar el feriado colectivo solamente una vez al año, por lo que no resulta procedente que, unilateralmente, disponga un nuevo cierre de sus establecimientos para concederlo, habiéndolo otorgado ya en un año determinado.

2. Atendido que se trata de una facultad unilateral del empleador que le autoriza a determinar las condiciones y oportunidad del beneficio, corresponde que sea este el que determine la forma en que informará el feriado colectivo a los trabajadores de la empresa con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, e indicando el período que abarcará y si afectará a toda la empresa o a una sección de ella.

3. No existe impedimento jurídico para que aquel disponga el feriado colectivo de forma parcial, respecto de un establecimiento o sección de la empresa, otorgándose respecto del resto de los trabajadores el feriado legal.

4. Dado que el feriado colectivo puede constituir el cierre parcial de la empresa, la expresión "sección" debe entenderse referida una parte de la empresa o establecimiento.

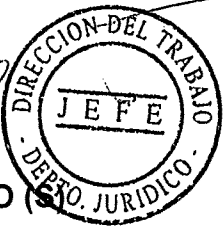
5. No corresponde que el empleador disponga el otorgamiento del feriado colectivo sin ajustarse a la ley, realizando una distinción no contemplada por ella al otorgar el feriado colectivo respecto de trabajadores afiliados a un determinado sindicato sin atender a la circunstancia de que se trate de todos los trabajadores de la empresa o sección de ella.

6. El empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en una época específica decidida por aquel, como tampoco se encuentra habilitado para adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste.

7. Corresponde al trabajador determinar la oportunidad en que hará uso de su descanso anual, una vez que cuenta con más de un año de servicio.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO




MGC/UEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

-IPT Los Andes