



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E319653 (2038) 2024

199

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Feriado progresivo, acreditación de años de servicio.

RESUMEN: Por las razones expuestas en el cuerpo de este informe niega lugar a la solicitud de reconsideración de la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, conforme con la cual para ejercer el derecho a feriado progresivo se debe acreditar de manera previa a hacer uso del feriado básico, los años de servicio que indica el artículo 68 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 02.02.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 21.01.2026, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de 11.11.2024, de Sindicato de Empresa ONG Paicabi/Corporación de Desarrollo Centro de Promoción y Apoyo a la Infancia.

SANTIAGO,

06 MAR 2026

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: SINDICATO DE EMPRESA ONG PAICABI/CORPORACIÓN DE DESARROLLO CENTRO DE PROMOCIÓN Y APOYO A LA INFANCIA.

VIÑA DEL MAR

V REGIÓN/

Mediante presentación del antecedente 3), se solicita reconsiderar la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros

pronunciamientos, en el Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, conforme a la cual, para tener derecho a los días de feriado progresivo, el trabajador debe acreditar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal, que si no lo hace, pierde el derecho a hacer uso del beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo a los períodos de feriados posteriores.

Lo anterior por cuanto, no existiendo caducidad de la acción sino solo prescripción del derecho, según las reglas generales, debe entenderse que el derecho a feriado progresivo ha nacido por el transcurso del tiempo de trabajo para uno o más empleadores contrariamente a la doctrina vigente de este Servicio contenida en el citado dictamen.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

Como una cuestión previa, cabe hacer presente que el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo, determina las competencias de este Servicio, estableciendo en su artículo 1° que, le corresponderá, entre otras funciones, fiscalizar la aplicación de la legislación laboral y fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.

A su vez, el artículo 5° del mismo cuerpo legal, en sus letras b) y c), establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"...b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;

c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República; "

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del Estado, le permite de manera exclusiva velar por la correcta aplicación de la normativa laboral e interpretarla a través de sus dictámenes, fijando su sentido y alcance.

Aclarado lo anterior, cabe referirse al sentido y alcance otorgado por este Servicio, en uso de las atribuciones a que se ha hecho referencia respecto de las normas legales que regulan el feriado progresivo, para lo cual se hace necesario tener presente que el artículo 67 del Código del Trabajo en su inciso 1°, dispone:

"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 69 del mismo cuerpo legal, señala:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

Por su parte, el artículo 70 del señalado Código, prescribe:

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

"El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

"El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período".

Finalmente, el artículo 68 del mismo cuerpo legal, establece:

"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".

Del análisis armónico de las disposiciones legales precedentemente transcritas fluye que, todo trabajador que haya cumplido un año de servicios tiene derecho a gozar de un descanso anual básico equivalente a 15 días hábiles y que, para los efectos del cómputo de dicho beneficio el día sábado debe ser considerado inhábil.

Asimismo, se infiere que el uso del feriado debe ser ininterrumpido y que excepcionalmente el legislador permite que sea fraccionado mediante el acuerdo de las partes, en lo que exceda de diez días hábiles.

Se colige además que, la ley permite acumular el feriado hasta por dos períodos consecutivos siempre que exista acuerdo de las partes en tal sentido.

Igualmente, se desprende que todo dependiente con diez años de servicio, sean continuos o discontinuos, para uno o más empleadores, tiene derecho a gozar de un día adicional de descanso a su feriado legal cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez.

Cabe sostener que, el efecto del feriado progresivo es que se adicione un día de descanso al feriado legal básico del trabajador, en razón de sus años de prestación de servicios, de lo cual se desprende que dicho beneficio tiene un carácter accesorio, que le impide subsistir independientemente del feriado legal anual de 15 días hábiles.

En razón de lo anterior, la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en el Dictamen N°532/29 de 02.02.2004, ha precisado al respecto que: *"Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases Técnicos Ltda., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan*

fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico".

Luego, siendo el objetivo del feriado progresivo el otorgar un día de descanso adicional, esto es accesorio al feriado legal a que tiene derecho el trabajador, la uniforme y reiterada doctrina de este Servicio ha concluido que el dependiente debe acreditar los requisitos para impetrarlo antes de hacer uso de su feriado anual básico.

Contrariamente, en el evento de acreditarse tales requisitos con posterioridad al uso del feriado legal, no será posible gozar del feriado progresivo en dicha anualidad, a menos que reste un saldo de días de feriado básico a los que pueda adicionarse el de feriado progresivo.

Ahora bien, mediante Dictamen N°2694/34 de 21.07.2014, esta Dirección ha señalado al respecto: *"Para gozar del feriado progresivo a que tenga derecho, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico".*

De igual forma, el Ordinario N°5733 de 27.11.2017, ha resuelto que: *"...El feriado progresivo debe ser solicitado con anterioridad a hacer uso de los días de feriado legal, si este se impetra de manera posterior, se pierde sólo por ese año, debiendo sumarse los días progresivos a los quince días de vacaciones del año posterior. "*

Por último, cabe citar el ordinario N°4949 de 27.09.2018, que indica: *"...se observa que el feriado progresivo ha sido concebido por la ley como un beneficio cuyo ejercicio está supeditado al número de años laborados por el trabajador. Así para tener derecho a gozar del primer día por tal concepto, éste debe haber reunido, en forma previa, una base de 10 años de servicio, y luego, enterar 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más, cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor. De esta forma, dicho incremento se producirá a los 13, 19, 22 años de servicio, y así, sucesivamente.*

Precisado lo anterior, cabe destacar que el goce del feriado progresivo requiere que el trabajador cumpla y acredite los años que exige la ley para su otorgamiento.

Ahora bien, en cuanto a la acreditación de los años de servicio, es dable mencionar que la jurisprudencia de esta Dirección, contenida en dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, ha resuelto que el trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de tal forma que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año.

De ello se sigue que no resulta viable que el trabajador acumule y exija retroactivamente el feriado progresivo que durante un año no hizo efectivo por no haber acreditado la circunstancia que permitía acceder a aquel.

Lo anterior no significa privar al trabajador de su feriado progresivo, toda vez que en la próxima anualidad podrá hacerlo efectivo, en la medida que antes de hacer uso del feriado básico acredite los años que exige la ley para adicionar los días que correspondan al feriado progresivo".

En lo que respecta al argumento por Uds. invocado de que el derecho a los días de feriado progresivo nace por el mero transcurso del tiempo que indica el artículo 68 del Código del Trabajo, esto es, por cumplirse el período de 10 años de trabajo seguidos de 3 años adicionales de servicios y no por la acreditación del cumplimiento de esos términos, cabe señalar primeramente que los años de servicio que habilitan gozar del feriado progresivo deben acreditarse.

En efecto, el artículo 10 del Decreto N°586 de 1964, del Ministerio del Trabajo y previsión Social, que fija el reglamento para la aplicación de la Ley N°15.475 sobre feriado progresivo, cuyas normas han de estimarse vigentes, establece los medios de prueba que habilitan para tener derecho a feriado progresivo, circunstancia que la doctrina de este Servicio ha corroborado reiteradamente en diversos pronunciamientos, como se indica en Ordinario N°2786 de 25.05.2016.

De igual forma, cabe tener presente que, al tenor del artículo 68 del Código del Trabajo, para gozar del día de feriado progresivo resultante de la acreditación de los años de servicio, corresponderá adicionarlo al feriado básico legal que tiene derecho a ejercer el trabajador, razón por la cual, en el evento de que la verificación de esos años se efectúe con posterioridad a su uso, no resultará jurídicamente procedente hacer exigible el feriado progresivo en esa anualidad, ni reservarlo para agregarlo en el ejercicio del próximo feriado legal, dado el carácter accesorio del feriado progresivo que permite exigirlo solo en cuanto el trabajador cuente en la respectiva anualidad con días de feriado legal a los que sumar los del feriado progresivo, sin perjuicio de que pueda hacerlo valer en el feriado legal de la siguiente anualidad, como indica el Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, toda vez que su ejercicio solo es posible si, una vez acreditado, los años de servicio, en la respectiva anualidad el trabajador cuenta con días de feriado legal.

Acorde con lo anterior, el Ordinario N°396 de 21.06.2024 ha resuelto que, el empleador se encuentra obligado a otorgar los días de feriado progresivo a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 68 del Código del Trabajo y en caso de adeudarse dichos días, corresponderá que se otorguen retroactivamente o se compensen en dinero según acuerden las partes, siendo materia de los Tribunales de Justicia el pronunciarse acerca de la prescripción de los derechos y acciones referidos a aquellos. Ello en conformidad con la doctrina reiterada mediante Ordinario N°842 de 06.12.2024, de acuerdo a la cual, si el empleador no otorga los correspondientes días de feriado progresivo pese a que el trabajador ha acreditado los años de servicio con anterioridad a hacer efectivo su feriado legal, procederá que se exija en forma retroactiva considerando los plazos de prescripción general que consagra el artículo 510 del Código del Trabajo.

Al respecto, el citado artículo 510 establece en lo pertinente:

“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil."

De la norma legal precitada fluye que, en cuanto a los plazos para exigir el cumplimiento de obligaciones laborales, debe distinguirse si la relación laboral se encuentra vigente o ha terminado.

Estando vigente el contrato, en lo que dice relación con la prescripción de los derechos, se aplica la regla general, esto es, prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibles, no existiendo plazo para ejercer la acción, de forma que ésta subsiste mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Extinguida la relación laboral, los derechos prescriben igualmente en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles, por aplicación de la regla general, en tanto que, la acción para exigir su cumplimiento prescribe en el plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios, debiendo tenerse presente que, la prescripción, como un modo de extinguir derechos y obligaciones sólo produce efectos cuando ha sido judicialmente declarada.

En efecto, el artículo 2493 del Código Civil señala que, el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla y que el juez no puede declararla de oficio. Lo anterior significa que un derecho o acción emanado de la ley laboral o de un contrato de trabajo puede ser reclamado o ejercido mientras su extinción, por la vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia.

En razón de lo expuesto será materia de los Tribunales de Justicia el pronunciarse acerca de la prescripción de los derechos y acciones referidos a aquellos en conformidad con el artículo 420 del Código del Trabajo, que en su letra a) dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

Luego, tras todo lo señalado, forzoso es concluir que, conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, el empleador se encuentra obligado a cumplir con su obligación de otorgar los días de feriado progresivo a los trabajadores que acrediten oportunamente los años de servicio que establece el artículo 68 del Código del Trabajo y, en caso de adeudarse no obstante estar acreditados, corresponderá que sean otorgados retroactivamente o compensados en dinero por el empleador, según acuerden las partes, correspondiendo a los Tribunales de Justicia pronunciarse acerca de su prescripción por tratarse de una materia ajena a la competencia de este Servicio.

En consecuencia, en conformidad con las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que se niega lugar a la solicitud de reconsideración de la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, conforme con la cual se deben acreditar de manera previa a hacer uso del feriado básico, los años de servicio que indica el artículo 68 del Código del Trabajo para ejercer el derecho a feriado progresivo, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBAÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

[Handwritten signature]
CGD/MGC/CRL
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control