La Araucana más cerca

chilemujeres fundación

buk Gestión de Personas

Con el apoyo de ALESSANDRI ABOGADOS 1893

FOCO LEGAL

INFORME MENSUAL

N°10
Diciembre, 2025

Las vacaciones o feriado anual

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace **"Foco Legal: Informe Mensual"** de ChileMujeres, Buk y La Araucana, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición de diciembre de *Foco Legal*, abordamos el feriado anual, entregando una reseña histórica, detallando la ley, jurisprudencia que la regula y presentando datos que reflejan la realidad.

Un poco de historia

La Revolución Industrial (mediados del siglo XVIII), cuyo origen estuvo principalmente en Gran Bretaña y que luego se expandió, impuso condiciones laborales duras —con jornadas que alcanzaban entre 12 y 16 horas diarias—, lo que impulsó a los trabajadores y trabajadoras a organizarse para lograr espacios mínimos de descanso. Así, se instauraron jornadas y descansos semanales, y **posteriormente, mediante huelgas y reformas legales desarrolladas entre el siglo XIX y comienzos del XX, comenzó el reconocimiento de las vacaciones pagadas.** Este proceso tuvo hitos decisivos, como los **Acuerdos de Matignon en Francia (1936)** y la **adopción del Convenio de Vacaciones Pagadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ese mismo año, que permitieron democratizar el acceso al descanso anual. Finalmente, este derecho terminaría consolidándose a nivel global con su incorporación en la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de las Naciones Unidas.**

La Revolución Industrial impuso **jornadas que alcanzaban entre 12 y 16 horas diarias**, lo que impulsó a los trabajadores y trabajadoras a organizarse para lograr espacios mínimos de desca

Nuestra historia

En Chile, en 1931, el primer Código del Trabajo estableció el derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra a las personas trabajadoras que hubieran servido más de 1 año a un empleador o empleadora, excluyendo de este derecho a las personas que desempeñaban sus labores en empresas o establecimientos que, por razones propias a la naturaleza, dejaran de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no fuera inferior a 15 días y que durante dichos períodos hubiesen disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato. La forma de otorgamiento del feriado anual debía ajustarse a las formalidades que estableciera el Reglamento (es decir, los detalles no estaban en la ley, sino por dictarse en normas complementarias).

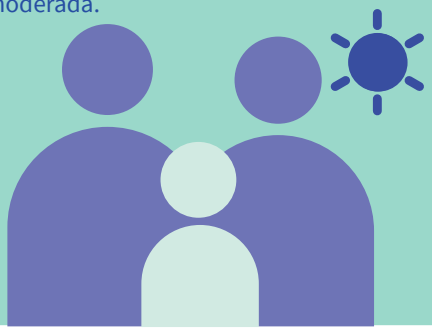
Luego en 1966, se incorpora el feriado anual progresivo que consistía en el derecho que tenía una persona trabajadora después de diez años de trabajo continuos o no, con uno o varios empleadores, a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados para un mismo empleador. En 1994, se reguló que el exceso del feriado anual sería susceptible de negociación individual o colectiva y se limitó el feriado progresivo sólo hasta diez años de trabajo prestados a empleadores o empleadoras anteriores.

El Plan Laboral de 1978, que reemplazó al Código del Trabajo de 1931, mediante Decreto Ley 2.200:

- **Incorporó al feriado legal** anual el derecho preferente de hacer uso de éste durante la época estacional (primavera y verano),
- **Aumentó los días de feriado anual** para zonas extremas y actividades mineras,
- **Reguló el feriado colectivo,** estableció que el feriado anual no podía exceder de 35 días corridos,
- **Autorizó el fraccionamiento** del feriado cuando fuera por más de 10 días hábiles,
- **Incorporó derecho a una compensación** cuando el contrato terminara antes de completar el año de servicio que daba derecho a feriado y
- **Prohibió la compensación** en dinero del feriado anual.

En 1987, se autorizó la acumulación del feriado anual, siempre mediante acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

La "Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral" de 2023, introdujo al Código del Trabajo el derecho preferente solicitar vacaciones durante el período de vacaciones escolares, derecho a modificar transitoriamente turnos o la jornada laboral o de reducirla transitoriamente durante vacaciones escolares a padres, madres y cuidadores de hijos o hijas menores de 14 años o personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.



¿Qué dice la ley hoy?

Feriado anual

Consiste en el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras con más de 1 año de servicio de **15 días hábiles,** con remuneración íntegra.

Es un derecho irrenunciable

Feriado anual en zonas extremas del país

Tienen **derecho a un feriado anual de 20 días**, los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la:

- Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.
- Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
- Provincia de Palena.

No tienen derecho al feriado anual

Las personas trabajadoras de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo al Código del Trabajo y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

La remuneración en el feriado anual:

Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida **por el sueldo** en el caso de las personas trabajadoras sujetas al sistema de **remuneración fija**.

En el caso de trabajadores o trabajadoras con **remuneraciones variables**, la remuneración íntegra será el **promedio de lo ganado en los últimos 3 meses** completos trabajados.

Se entiende por **remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras** que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si la trabajadora o el trabajador estuviera remunerado con **sueldo fijo y estipendios variables**, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes en los últimos tres meses completos trabajados.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá **incluir la semana corrida**, según corresponda.

Durante el feriado anual **deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio** cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

Forma en que se contabilizan los días

- Se **contabilizan de lunes a viernes**, no considerándose el sábado y domingo, aunque la jornada esté distribuida de lunes a sábado.
- Los 10 primeros días se deben otorgar de forma continua, los 5 días restantes pueden fraccionarse de común acuerdo entre las partes.
- Solo se pueden acumular hasta dos períodos y siempre que haya acuerdo de ambas partes.

Indemnización del feriado anual por término del contrato

No se puede compensar en dinero el feriado anual.

Sin embargo, en el caso de que la persona trabajadora deje de prestar servicios en la empresa, ésta última, deberá pagarle el tiempo que por concepto de feriado o de acumulación de él le corresponda.

Determinación de la época en que se hará uso del feriado anual

El feriado anual se debe conceder de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio y es la persona trabajadora quien fija la época en que hará uso del feriado. Sin embargo, el empleador o empleadora podrá proponer otro período por razones fundadas en necesidades de la empresa.

La Dirección del Trabajo ha señalado en Dictamen 67/01, que no resulta jurídicamente procedente que el empleador o empleadora obligue a una persona trabajadora a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, que disponga en forma unilateral, el otorgamiento de solo 10 días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo ya que para que el fraccionamiento del feriado anual ocurra es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

Derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante período de vacaciones escolares

¿Quiénes tienen el derecho preferente a solicitar que las vacaciones se concedan preferentemente durante el periodo de vacaciones escolares?

- Los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años.
- Los trabajadores y trabajadoras que tengan el cuidado personal de un adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

¿Cómo debe el trabajador o trabajadora solicitar este derecho?

- Deberá presentar su requerimiento por escrito con al menos 30 días de anticipación.
- Acompañar la solicitud con los documentos que acrediten su calidad de cuidador.
- Efectuar una propuesta.

Suspensión del feriado en caso de licencia médica

En caso que durante el período de feriado anual se otorgue una licencia médica, las vacaciones se suspenden y se retoman al término de la licencia una vez que el trabajador sea dado de alta.

El feriado anual colectivo

Es aquel en que el empleador o empleadora puede determinar que en todas sus empresas o establecimiento o en parte de ellas, se proceda al cierre anual, por un mínimo de 15 días hábiles, para que todas las personas trabajadoras hagan el uso del feriado en forma conjunta.

En este caso se debe conceder el feriado colectivo incluso a aquellos trabajadores y trabajadoras que individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les adelanta.

El feriado progresivo

Es aquel al que tiene derecho toda persona trabajadora con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores o empleadoras, continuos o no, a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados para un mismo empleador, sin tope, es decir, de días de feriados progresivos con ese empleador, a modo de ejemplo: un trabajador que, teniendo 10 años de trabajo previo para cualquier empleador, y luego trabaja 36 años corridos con un mismo empleador, tendrá derecho a 12 días al año adicionales a los 15 días hábiles anuales, es decir, 27 días de vacaciones al año y así sucesivamente en el tiempo.

Este feriado es susceptible de negociación individual o colectiva, es decir, al contrario del feriado legal, se puede compensar en dinero aun estando vigente la relación laboral.

El máximo de años que se puede hacer valer al nuevo empleador o empleadora por trabajos a empleadores anteriores es de 10 años.

Un Caso

Existen dos posturas diferenciadas respecto a la pérdida o no del feriado acumulado en exceso de dos períodos: una postura sustentada por Dirección del Trabajo que protege la integridad del derecho, y una postura judicial que tiende a aplicar la prescripción extintiva o el límite normativo estricto.

1 Criterio de la Dirección del Trabajo: No hay pérdida del derecho

La Dirección del Trabajo ha mantenido una doctrina consistente en que el exceso de acumulación no implica la renuncia ni pérdida del derecho, basándose en el principio de irrenunciabilidad y la prohibición del enriquecimiento sin causa del empleador o empleadora.

- **Irrenunciabilidad del exceso:**

  En el Ordinario N° 528, la DT establece categóricamente que la acumulación de más de dos períodos "no puede significar bajo ninguna circunstancia la renuncia o pérdida de los períodos devengados".

  El límite del artículo 70 del Código del Trabajo es una norma imperativa para el empleador o empleadora (obligación de otorgar), no una causal de caducidad para la persona trabajadora.

- **Obligación de indemnizar todo al finiquito**

  El Dictamen N° 1751-35 ratifica que, al término de la relación laboral, procede indemnizar la **totalidad** de los períodos acumulados, incluso si exceden el máximo legal de dos.
  El fundamento es que el empleador o empleadora no puede beneficiarse de su propia negligencia al no haber otorgado el descanso oportunamente.

- **Facultad del empleador**

  Para evitar esta acumulación excesiva, el empleador o empleadora tiene la facultad de obligar a la persona trabajadora a tomar el feriado antes de que se acumule un tercer período (Ordinario N° 528).

2 Criterio Judicial: Aplicación de Prescripción y Límites

Los tribunales de justicia han mostrado una tendencia más restrictiva, aplicando normas de prescripción o interpretando el límite del artículo 70 como un tope para la compensación monetaria.

- **Tesis de la Prescripción:**

  En el fallo Rol N° 4624-2004, la Corte Suprema determinó que, si la persona trabajadora no hizo uso del beneficio por su propia inactividad, pierde el derecho exigible.

  El tribunal aplicó la prescripción de dos años (Art. 480, actual 510 del Código del Trabajo) contados desde que el feriado se hizo exigible (anualmente).

  Consecuencia: En la práctica, esto limita la acumulación cobrable a los últimos dos años, no por el art. 70 directamente, sino por la prescripción extintiva.

- **Tesis del Límite de Compensación: Corte de Apelaciones de Santiago:**

  En los roles Rol N° 8146-2008 y Rol N° 12276-2008, la Corte revocó sentencias que otorgaban tres períodos, limitando el pago a un máximo de **dos períodos.**

  El razonamiento fue que el artículo 70 permite acumular "hasta dos períodos" y, por tanto, la compensación al término del contrato no puede exceder ese límite legal.

  Corte Suprema: En el fallo Rol N° 5319-2003, la Corte Suprema invalidó una sentencia que ordenaba el pago total, argumentando que la postergación indefinida del feriado para obtener dinero desvirtúa la finalidad biológica del descanso (protección de la salud) y que la ley solo permite acumular dos períodos.

- **Excepción - Corte de Apelaciones de Concepción:**

  Existe jurisprudencia contraria, como el fallo Rol N° 4141-2002, donde la Corte de Concepción ordenó el pago de los períodos no gozados **aun excediendo los dos períodos.**

  El argumento fue que la acumulación es una norma a favor de la persona trabajadora para evitar la presión del empleador o empleadora y, si este último no otorgó el feriado antes de acumular el tercero, debe otorgarlo o compensarlo.

Algunos datos

Sobre los descansos:
realidad para reflexionar

Datos Buk:

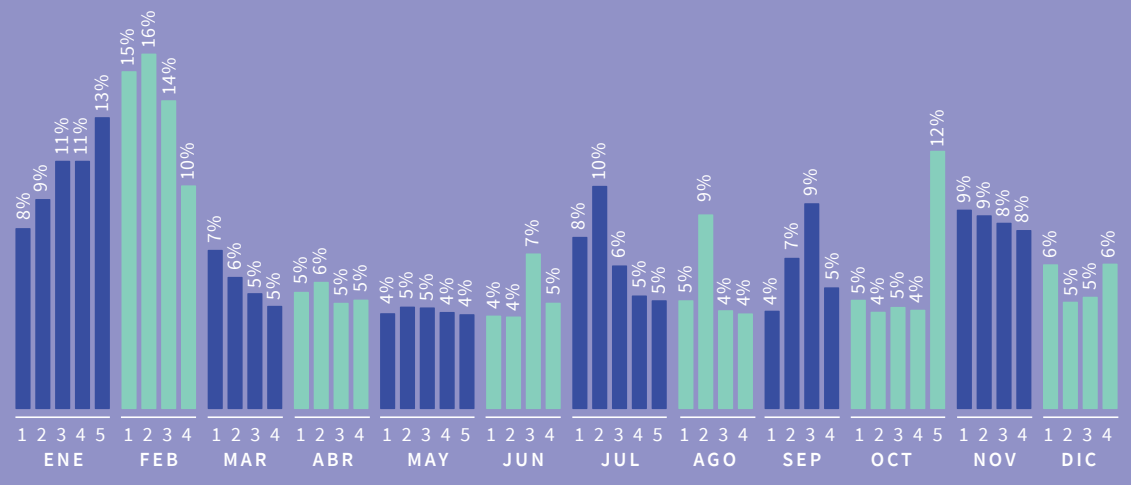
Según el análisis de Buk y considerando las vacaciones aprobadas entre noviembre de 2022 y noviembre de 2023:

Se consideraron **un total de 937.342 de trabajadores,** más del 10% del total de ocupación formal en Chile. Los resultados **mostraron que la segunda y la tercera semana de febrero son aquellas en las que un mayor porcentaje de personas están de vacaciones** dentro de las organizaciones, dado que cerca de un 15% de los trabajadores solicitan permisos de vacaciones laborales para esos días.

Esta cifra es muy superior al promedio anual, la cual indica que **el promedio durante el año es que las organizaciones tengan cerca de un 6% de sus trabajadores de vacaciones.** Por esto, dichos estos datos evidencian que es clave que las organizaciones puedan planificar este período , tomando en cuenta la gran proporción de personas que se ausentan estas semanas.

Ahora bien, pese a que estas dos semanas de febrero son las que encabezan la lista, **tanto enero como febrero se caracterizan por ser el período de vacaciones en Chile más preferido.** Luego, le siguen julio y septiembre, períodos que coinciden con las vacaciones escolares.

Proporción de Trabajadores de vacaciones por semana del año
(del total de trabajadores activos ese mes). (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Plataforma Buk. **N=** 937.342 trabajadores

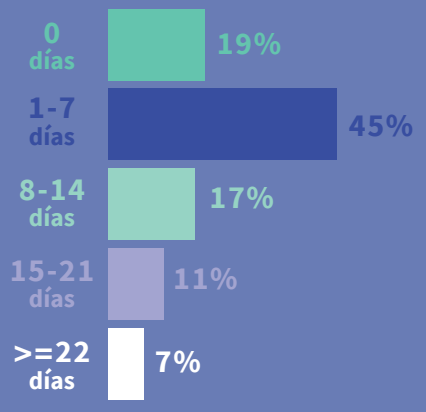
¿Por cuántos días son los permisos de vacaciones laborales solicitados?

Tomando en cuenta más de 1.3 millones de permisos otorgados en el período examinado, Buk identificó que un **19,4% de las personas no se tomó vacaciones en los últimos 12 meses,** y un 45,3% se tomó como máximo una semana de vacaciones contínua.

Estas cifras muestran que, si se estudia la solicitud de vacaciones laborales más larga por cada colaborador en el período de estudio, la cantidad de días tomados es inferior a las recomendaciones existentes en el tema. Aunque es difícil poder aconsejar una cantidad exacta de días de vacaciones óptimos para todos los trabajadores, algunos estudios, como el "Journal of Happiness Studies", muestran que a partir de los 8 días corridos de vacaciones se comienza a observar un peak en el bienestar de las personas. Sin embargo, este período varía dependiendo de las características del empleado, su cargo, responsabilidades, y otros factores.

Distribución de los permisos de vacaciones laborales según número de días de permiso

(se muestra la solicitud más larga de días corridos de vacaciones al año por colaborador). (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de Plataforma Buk.
N= 937.342 trabajadores

Fuentes

- *Guía de Adaptabilidad Laboral para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf*
- *Guía de Corresponsabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024. Guías para personas y empresas descargas - ChileMujeres*
- *Código del Trabajo: artículos 67 al 76 bis.*
- *Código del Trabajo de 1931.*
- *Dictamen N° 67/01. Dirección del Trabajo. 26 de enero de 2024.*
- *Ley N° 15.475 que "Modifica el Código del Trabajo en materia de feriados legales". 24 de enero de 1964.*
- *Decreto Ley 2.200 que "Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 15 de junio de 1978.*
- *Ley N° 18.620. "Código del Trabajo". 6 de julio de 1987.*
- *Ley N° 19.250 que "Modifica los Libros I, II y V del Código del Trabajo, artículos 2472 del Código Civil y otros textos legales". 9 de julio de 1994.*
- *Acuerdos de Matignon en Francia. Organización Internacional del Trabajo. 1936.*
- *Convenio de Vacaciones Pagadas. Organización Internacional del Trabajo. 1936.*
- *Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas. 1948.*