



08 de agosto 2025

## DT fija criterios sobre uso del feriado colectivo.

La Dirección del Trabajo ha emitido dictamen N°381/033 de fecha 03 de junio de 2025, que reafirma y sistematiza criterios relevantes en torno al uso del feriado colectivo e individual en las empresas, estableciendo límites, requisitos y garantías aplicables a ambas modalidades.

### Puntos clave del pronunciamiento:

#### 1. **Feriado colectivo: una vez al año**

- El empleador no puede decretarlo más de una vez por año calendario, aun cuando se trate de distintas secciones o períodos.

#### 2. **Comunicación previa obligatoria**

- Si bien la normativa no exige una formalidad específica, el dictamen señala que debe informarse a los trabajadores antes del inicio del descanso, indicando su duración y si se aplicará a toda la empresa o a una parte de ella.

#### 3. **Aplicación parcial es admisible**

- Se reconoce la posibilidad de que el feriado colectivo afecte solo a una sección o establecimiento, siempre que se otorgue a todos los trabajadores comprendidos en esa unidad.

#### 4. **Qué se entiende por "sección"**

- A efectos del feriado colectivo, se define como una unidad funcional o parte específica de la empresa o establecimiento, no necesariamente vinculada a un área sindical o contractual.

#### 5. **Vacaciones individuales: titularidad del trabajador**

- El empleador no puede imponer ni adelantar el feriado anual individual sin el consentimiento del trabajador, salvo en el caso del feriado colectivo.
- El uso del feriado individual corresponde ser definido por el trabajador, una vez cumplido el año de antigüedad legalmente exigido.



## 6. Prohibición de trato discriminatorio

- No es lícito que el empleador aplique el feriado colectivo solo a trabajadores afiliados a un sindicato, excluyendo a otros sin justificación objetiva. El criterio debe ser funcional, no sindical.

En conclusión, este dictamen refuerza la línea jurisprudencial que busca armonizar las potestades de organización del empleador con los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de descanso anual. La correcta aplicación del feriado colectivo — respetando su carácter anual, la necesidad de comunicación previa, y la no discriminación— resulta esencial para evitar contingencias laborales.

**Javiera Alvarez**

Directora Área Negociación Colectiva

Lizama Abogados