



15 de Octubre 2025

Feriado acumulado y poder de dirección: nuevo alcance según el Ordinario N°647 de 2025

El reciente Ordinario N°647, emitido por la Dirección del Trabajo el 15 de septiembre de 2025, viene a precisar el alcance de las facultades del empleador respecto del uso del feriado legal acumulado. A través de este pronunciamiento, la autoridad aclara que, si bien el feriado puede acumularse por acuerdo de las partes hasta un máximo de dos periodos consecutivos, el empleador, en ejercicio de su poder de dirección y mando, puede disponer que el trabajador que haya acumulado dos periodos haga uso de al menos uno de ellos, evitando así la acumulación de una tercera anualidad.

El Ordinario 647

Lo que se mantiene y el estado del problema

En los primeros párrafos la Dirección refuerza lo que ya ha señalado en oportunidades anteriores respecto al feriado acumulado: en primer lugar, aclara que la acumulación de periodos de vacaciones o feriado legal por parte del trabajador no implica la pérdida de periodos anteriores, en tanto: “involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente.” (Ordinario N°697 de 15 de septiembre de 2025. En el mismo sentido, lo señalado por ORD. N°6287, de 28 de diciembre de 2017).

Antes de este pronunciamiento, el empleador, conforme al criterio previamente plasmado por la Dirección, se encontraba en una situación de difícil solución. Por una parte, estaba el criterio ya conocido en cuanto a que “Procede indemnizar la totalidad de períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley” (Dictamen N°3067/310). Sin embargo, la autoridad administrativa no daba respuesta a qué ocurría en caso de que fuese el trabajador quien no quisiera hacer uso de su derecho a vacaciones.

Por otra parte, no existía un pronunciamiento claro de la autoridad que facultara al empleador para utilizar su poder de dirección sobre el proceso productivo y obligar al trabajador a hacer uso del feriado legal acumulado, dejándolo en una posición de indefensión. Esto no solo afectaba el monto del feriado proporcional a pagar en caso de término de la relación, sino que además exponía al empleador a una contradicción normativa que lo hacía susceptible de sanciones por parte de la misma Dirección.¹

Es pertinente recordar que esta situación ya había sido puesta en conocimiento de la autoridad, a través de una solicitud redactada por Clínica Indisa y resuelta el 6 de octubre del año 2022. En dicha oportunidad Indisa solicitó a la Dirección reconsiderar su doctrina administrativa justamente en atención a este problema. En dicha solicitud de reconsideración de doctrina, se señaló que el empleador no contaba con facultades suficientes para impedir que los trabajadores acumularan más de dos periodos de vacaciones, en tanto no existían

¹ Conforme el “Tipificador Infraccional”, el empleador que permita la acumulación de más de dos periodos de vacaciones arriesga una multa que va desde 36 a 60 UTM en caso de que estemos ante una gran empresa (200 trabajadores o más)



mecanismos efectivos que permitieran imponerles el goce de dicho “beneficio”, agregando que ello implicaba dejar al empleador “en una encrucijada donde se le hace responsable de acciones y/u omisiones que busquen evitar la acumulación del feriado, sobre todo cuando es el trabajador quien se niega a hacer uso de tal, por motivos personales.” (Citado en Dictamen N°1751/35, p. 2).

El empleador solicitó que la Dirección reconsiderara la doctrina anterior en cuanto establecía la obligación de indemnizar los periodos acumulados que excedieran de dos, pues lo único que podía hacer era cursar simples amonestaciones que no lograban el objetivo de que el trabajador tomara el periodo de vacaciones correspondiente, perpetuando así la situación irregular.

Prueba del desconocimiento del problema es la respuesta que dio la Dirección ante dicha solicitud, señalando:

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1.- Procede indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.
- 2.- Niega lugar a la solicitud de reconsideración del Dictamen N°6017/310, de 09.10.1997, por cuanto la doctrina allí sustentada se encuentra plenamente ajustada a derecho.

El cambio que incorpora el Ordinario

En este contexto el Ordinario N°697 incorpora un cambio importante, aunque con matices, respecto al criterio que ha sostenido la Dirección.

Como se ha venido señalando, existía un problema general para las empresas respecto de aquellos trabajadores que, teniendo derecho, no hacían uso de su feriado legal. Tal como se revisó supra, esta situación traía aparejados diversos problemas: por una parte, el incumplimiento normativo por parte de la empresa, con las consiguientes multas; y por otra, el criterio de la Dirección en cuanto a que los feriados indemnizables no tienen límite alguno.

Esto último, además de afectar a los empleadores frente a una eventual salida del colaborador —al tener que pagar todos los feriados adeudados—, implicaba también que estos fondos, destinados a los feriados no utilizados, debían “provisionarse” en el flujo de la empresa, es decir, registrar dicho monto como un pasivo, afectando negativamente sus balances.

El cambio introducido por este Ordinario aparece, sucintamente, en sus últimos párrafos. La Dirección, mencionando de forma general los mecanismos con que cuenta el empleador para “dar cumplimiento a la normativa en materia de feriados”, señala:

Cumpro con informar a usted que el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes solo hasta por dos períodos consecutivos, debiendo considerarse que, en ejercicio de sus facultades de dirección y mando, el empleador puede disponer que el trabajador que ha acumulado dos períodos de feriado legal haga uso de al menos uno de ellos, en forma previa a la acumulación de una tercera anualidad. (Ordinario, p. 2)

De lo anterior, se desprende que se reconoce la facultad del empleador para obligar al trabajador a hacer uso de su feriado acumulado.

Con todo, la Dirección —siguiendo un patrón similar a pronunciamientos anteriores— no otorga certeza total respecto de cuáles son exactamente los mecanismos, dentro de la facultad de mando y dirección, que pueden utilizar las empresas para que sus trabajadores hagan uso efectivo del derecho a descanso.



Así, y como se advertía al mencionar los “matices”, la Dirección no se pronuncia sobre la validez de un esquema de sanciones ni sobre si el trabajador contumaz, que decide no hacer uso de los feriados pese a lo instruido por el empleador en cumplimiento de la ley, incurre o no en un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales.

Conclusiones

El Ordinario N°647 de la Dirección del Trabajo representa un avance importante al reconocer expresamente que, dentro de sus facultades de dirección y mando, el empleador puede disponer que el trabajador haga uso de los feriados acumulados cuando estos alcancen dos periodos consecutivos, evitando así la acumulación de una tercera anualidad.

Si bien el pronunciamiento entrega mayor certeza al confirmar esta potestad del empleador y la obligación correlativa del trabajador de acatar la instrucción, persisten zonas grises. La autoridad no define los mecanismos concretos para hacer efectiva esta obligación ni determina si la negativa injustificada del trabajador puede configurarse como un incumplimiento grave de contrato.

En consecuencia, aunque el criterio administrativo permite a las empresas una mejor gestión del feriado acumulado, aún queda pendiente una definición más precisa que otorgue seguridad jurídica respecto de las medidas disciplinarias aplicables en caso de desobediencia reiterada del trabajador.

Rodrigo Pimentel Mestre
Abogado Corporativo.