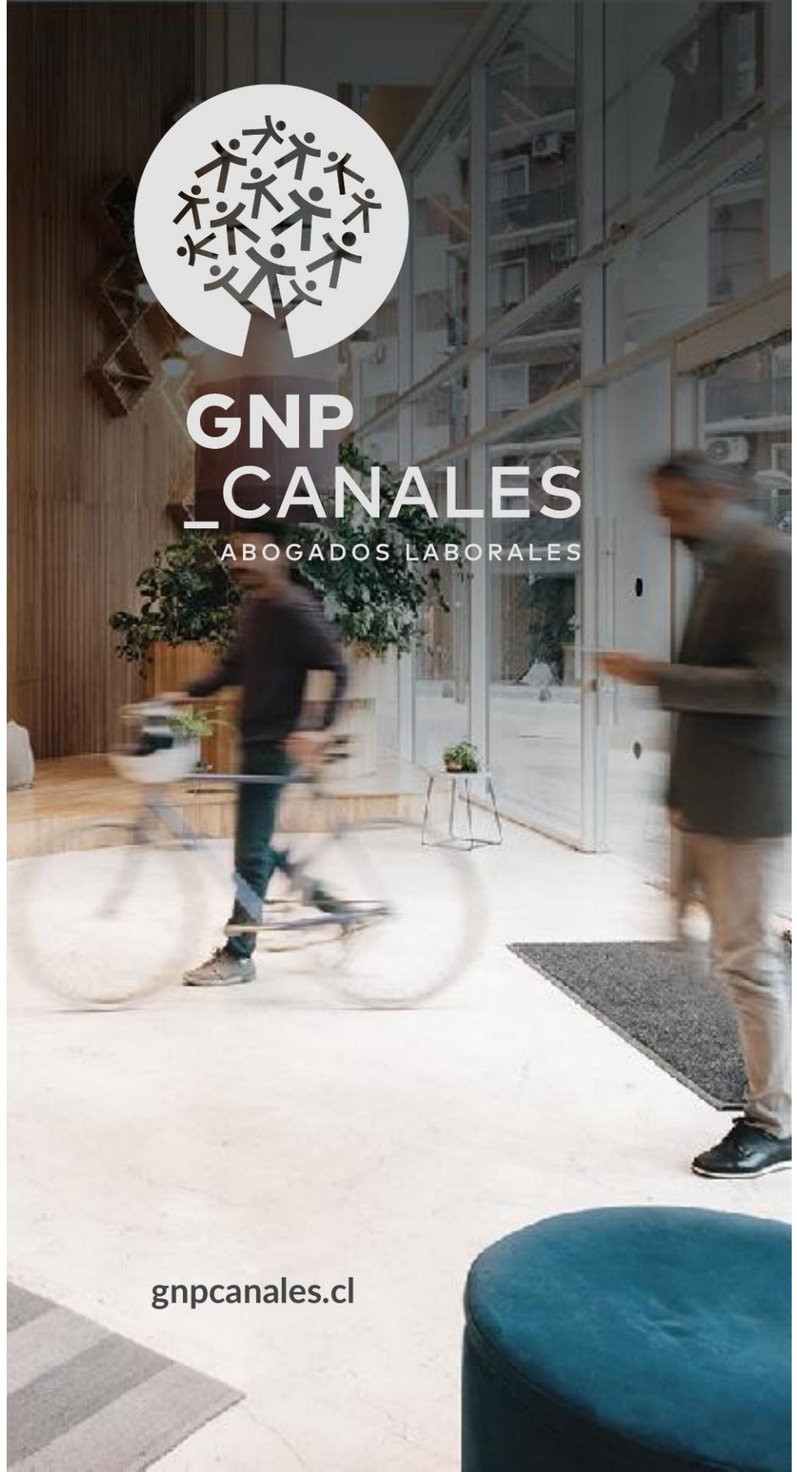


ACTUALIDAD LABORAL

25 DE NOVIEMBRE DE 2026

Corte Suprema limita a los dos últimos años el pago de las vacaciones adeudadas

En un fallo reciente, la Corte Suprema resolvió que, al terminar el contrato, el trabajador solo puede cobrar las vacaciones no tomadas de los dos últimos años, porque las anteriores estarían prescritas. Sin embargo, hace pocos meses la misma Corte resolvió lo contrario.

GNP CANALES

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema limita a los dos últimos años el pago de las vacaciones adeudadas, pero el debate sigue abierto

El 11 de noviembre pasado, la Cuarta Sala de la Corte Suprema (Rol 4.783-2025) resolvió que, al terminar el contrato, el empleador solo debe pagar las vacaciones no tomadas de los dos últimos años trabajados.

Los años anteriores se entienden prescritos, es decir, el trabajador perdió el derecho a cobrarlos por el paso del tiempo, conforme al plazo de dos años del artículo 510 del Código del Trabajo.

Con ello, la condena al empleador bajó de $1.683.563 a $509.833.

I. ¿Qué se discutía?

La situación de un trabajador se desempeñó como estafeta y recepcionista de un abogado desde el 1 de septiembre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2020, cuando fue despedido sin causa. En esos casi seis años nunca tomó vacaciones, y el empleador no probó habérselas pagado.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción reconoció que la relación era laboral y ordenó pagar las vacaciones de todo el tiempo trabajado. Su razonamiento fue que el plazo de dos años para demandar se cuenta desde el despido y, como la demanda se presentó dentro de ese plazo, nada estaba prescrito.

La Corte de Apelaciones de Concepción compartió ese criterio y rechazó el recurso del empleador.

El empleador llevó el caso a la Corte Suprema mediante un recurso de unificación de jurisprudencia, que procede cuando los tribunales superiores han resuelto un mismo tema de forma distinta, para que la Corte fije el criterio correcto. Argumentó que, mientras dura la relación laboral, las vacaciones se pueden exigir año a año. Por eso, al terminar el contrato, solo se deberían los dos últimos períodos.

II. ¿Qué resolvió la Corte Suprema?

La Corte recordó que el artículo 510 distingue dos plazos. Los derechos mínimos que establece el Código prescriben en dos años “desde la fecha en que se hicieron exigibles”. En cambio, los beneficios pactados por sobre ese mínimo prescriben en seis meses desde el término del contrato. Como el feriado legal es un derecho del Código al que no se puede renunciar, se le aplica el plazo de dos años.

Hasta ahí, la Corte coincide con los tribunales anteriores: el plazo se cuenta desde el despido, que es cuando nace la obligación de pagar las vacaciones no tomadas. La diferencia está en cuánto se puede cobrar.

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema limita a los dos últimos años el pago de las vacaciones adeudadas, pero el debate sigue abierto

Para la Corte, la demanda solo permite cobrar los dos últimos años trabajados, y los períodos anteriores están prescritos. Por eso, correspondía un pago parcial y no por todo el período.

III. ¿Es un criterio asentado?

No. El fallo se apoya en varios precedentes de la Corte Suprema, pero la misma Sala resolvió lo contrario hace pocos meses.

En el Rol 58.402-2024, de 7 de julio de 2026, rechazó la prescripción alegada por el empleador porque entendió que el plazo de dos años corre desde el término de la relación laboral. Por lo tanto, ningún período de vacaciones estaba prescrito por antiguo. Esa decisión se adoptó por tres votos contra dos.

Las Cortes de Apelaciones también están divididas: algunas limitan el pago a los dos últimos años y otras ordenan pagar todo lo adeudado. En esta segunda línea, en septiembre la Corte de Arica ordenó pagar todos los períodos citando expresamente el fallo de julio, y en noviembre la Corte de Concepción resolvió en el mismo sentido.

En suma, ambas posturas conviven tanto en la Corte Suprema como en los tribunales inferiores, y cuál se imponga en cada caso puede depender de qué ministros integren la Sala al momento de fallar.

IV. ¿Por qué llama la atención el razonamiento?

El fallo deja una pregunta sin responder. Si la obligación de pagar las vacaciones nace al terminar el contrato, y la demanda se presenta dentro de los dos años siguientes, no se entiende bien por qué los años anteriores estarían prescritos: el plazo se cuenta desde que el pago se puede exigir y, en este caso, aún no había vencido. La Corte lo explica en una sola línea, señalando que las vacaciones deben tomarse mientras el contrato está vigente.

A nuestro juicio, el resultado tiene mejor fundamento en el artículo 70 del Código del Trabajo, que solo permite acumular vacaciones hasta por dos períodos consecutivos. Si la ley no permite acumular más de dos, es coherente que el pago al término del contrato se limite a esos mismos dos.

Con todo, esa misma norma obliga al empleador a otorgar al menos el primero de esos dos períodos antes de que se cumpla un nuevo año. Por eso, el trabajador podría sostener que el empleador se beneficia de su propio incumplimiento, argumento que

ACTUALIDAD LABORAL

Corte Suprema limita a los dos últimos años el pago de las vacaciones adeudadas, pero el debate sigue abierto

probablemente seguirá apareciendo en los juicios.

V. ¿Qué conviene hacer?

Ante una demanda por vacaciones adeudadas:

Alegar expresamente la prescripción al contestar la demanda. El tribunal no puede aplicarla por su cuenta: si la empresa no la alega, se pierde esa defensa.

Calcular las vacaciones adeudadas separando los dos últimos años (más los días proporcionales del último período) de los años anteriores, pero estimar también el riesgo de una condena por el total.

Distinguir el feriado legal de los días adicionales pactados en el contrato o en un instrumento colectivo: según esta misma interpretación, esos días extra prescriben en seis meses desde el término del contrato.

Durante la relación laboral:

No confiar en la prescripción como estrategia. Acumular más de dos períodos infringe el artículo 70 y expone a multas de la Dirección del Trabajo.

Llevar un registro de los días de vacaciones pendientes de cada trabajador y dejar constancia de cuándo se otorgan, para poder probar su uso o pago en un eventual juicio.

VI. Comentario

El fallo es una buena noticia para las empresas, pero no cierra la discusión. Con dos criterios vigentes en la Corte Suprema y un voto de minoría, el tema no está resuelto y es esperable que siga discutiéndose, tanto en los juicios como en nuevos recursos de unificación.

Por eso, la prescripción debe alegarse siempre, pero sin descartar una condena por todas las vacaciones acumuladas. La única forma segura de reducir este riesgo es evitar que los trabajadores acumulen vacaciones



Vicente Díaz González
Abogado asociado