

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
ABRIL
2025 CHILE

FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

ABRIL 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO	3
CUESTIONARIO LABORAL ABRIL 2025.....	26
INCLUSIÓN LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ	26
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE ABRIL 2025.....	33
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	33
BOLETÍN INFORMATIVO ABRIL 2025	38
ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVA LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS	38
CARTOLA ESTADÍSTICA	39
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	42

FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO



Dado que esta materia es de consulta frecuente y siempre existen dudas respecto de a que trabajadores beneficia y como se otorgan los feriados irrenunciables de los dependientes del comercio, regulados en la Ley 19.973, que son los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, es que se presenta este tema.

Debemos tener presente que los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, son de descanso irrenunciable para los dependientes del comercio, por lo que solo le corresponde a dichos trabajadores este derecho, no siendo exigible o aplicable para otros trabajadores excluidos del descanso en domingos y festivos de acuerdo las normas del Código del Trabajo, como es por ejemplo los trabajadores de la locomoción colectiva, los guardias seguridad y vigilantes, los que laboran en faenas mineras, forestales o industriales, el personal que presta servicios en establecimientos de salud, los que trabajan en empresas de transporte de pasajeros o carga, en las cuales se ha pactado distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos, como así también los afectos a sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos autorizadas por la Dirección del Trabajo.

Para entender adecuadamente este derecho irrenunciable de descanso, es importante conocer primero, quienes son los beneficiarios de dicho descanso, esto es los dependientes del comercio, debiendo para ello recurrir a los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, que nos indica:

Ordinario N° 4126/068, de 16.09.2010:

Precepto legal, comprende a todos aquellos dependientes que se desempeñen en un establecimiento de dicha naturaleza y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

A la luz del concepto de trabajadores de comercio fijado por la doctrina institucional, preciso es convenir que para los efectos previstos en dichos cuerpos legales no podrían ser calificados como tales los trabajadores que no obstante desempeñarse en un establecimiento comercial, cumplen funciones que no se relacionan con el expendio o venta directa al público en los términos antes señalados, situación en que se encontrarían, entre otros, los bodegueros, reponedores, administrativos, secretarias etc., circunstancia que permite afirmar que los días

en comento no constituyen para ellos feriados obligatorios e irrenunciables. Por el contrario, encuadrarían dentro de dicho concepto y quedarían afectos a los señalados feriados, los trabajadores que se desempeñan como cajeros(as), atendido que la actividad que dichos dependientes desarrollan se relaciona directamente con la venta o expendio de mercaderías.”

Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior, es necesario puntualizar que en el punto 4º del dictamen N° 3773/84 de 14.09.07, ya citado, se precisa que atendido que la norma prevista en el actual artículo 2º de la ley 19.973 no ha dispuesto el cierre de los establecimientos en que se desempeñan los trabajadores afectos a los feriados irrenunciables ya señalados, no existe impedimento legal alguno para que su dueño o propietario disponga su apertura en esos días siempre que la atención que en ellos se brinde sea efectuada en forma personal y directa por éste.

Estos feriados irrenunciables se encuentran regulados en la Ley N° 19.973, que en su artículo 2º dispone:

Artículo 2º.- Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

Los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.

Al tenor de la norma citada, y como ya dijéramos, tenemos que estos descansos o feriados irrenunciables afectan únicamente a los dependientes del comercio, salvo las excepciones que establece la misma normativa, que son los trabajadores que prestan servicios en:

- ✓ Clubes.
- ✓ Restaurantes.
- ✓ Establecimientos de entretenimiento, tales como:
 - ✓ Cines.

- ✓ Espectáculos en vivo.
- ✓ Discotecas.
- ✓ Pubs.
- ✓ Cabarets.
- ✓ Casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados.
- ✓ Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos.
- ✓ Expendios de combustibles.
- ✓ Farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.
- ✓ Tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles donde coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

Para la correcta aplicación de esta normativa se requiere tener en consideración además otras disposiciones del Código del Trabajo, en particular los artículos 24, 36, 38 bis y 38 ter, que señalan:

Artículo 24: El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

Cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.

Artículo 36: El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las seis horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las

que deberán pagarse con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.

Artículo 38 bis: Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro. Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Artículo 38 ter.- En el caso de los trabajadores señalados en el número 7 del artículo 38, los días de descanso semanal no podrán coincidir con los días feriados establecidos en la ley N° 19.973.

De acuerdo a las normas legales citadas, y dado el monto de las multas es de suma importancia que los empleadores otorguen correctamente los descansos de a su personal, teniendo siempre en consideración los siguientes puntos:

1. Los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio que tienen pactada su distribución de jornada de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábado: estos trabajadores están afectos al régimen general de descanso establecido en el artículo 35 del Código del trabajo, motivo por lo cual no se encuentran afectos a las normas especiales sobre descanso establecidas en los ya citados artículos 38; 38 bis y 38 ter del Código del Trabajo, por lo que los días domingos y festivos son días de descansos para ellos, no correspondiendo que presten servicios los domingos o festivos.
2. Los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio contratados a tiempo parcial que prestan servicios sábado, domingos y festivo, o cuya jornada semanal se distribuye en menos de 5 días, gozan del derecho al feriado irrenunciable en los mismos términos que los trabajadores a tiempo completo, resultando improcedente que el empleador altere la distribución de los días laborales con el fin de que el feriado irrenunciable coincida con los descansos de los trabajadores. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial que tienen pactado un sueldo por día efectivamente trabajado, igual gozan de remuneración por el o los días que no preste servicios por ser un feriado irrenunciable, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4265, de 16.08.2016.
3. Los trabajadores a quienes el empleador les tiene asignado un día de descanso fijo en la semana que no coincide con el día de feriado irrenunciable, se debe mantener su planificación de turno semanal, lo que significa que va a tener más días de descanso en esa semana, esto es, el día libre más el o los días de feriado irrenunciable, esto se debe a que el feriado irrenunciable no altera su derecho al descanso semanal del trabajador.

4. Los trabajadores afectos a un sistema de turnos en el cual se cambia mes a mes los días de descanso compensatorio de las actividades desarrolladas en domingo que prevé el artículo 38 del Código del Trabajo, se debe tener presente que si de acuerdo a la planificación rotativa de los turnos de esa semana tiene programado un día libre en la semana que no es el día de feriado irrenunciable, se debe mantener esta programación, por lo que va descansar ese día y además el o los días de feriado irrenunciable que corresponda, toda vez que como expresamente lo dispone el artículo 38 ter, el descanso semanal no puede coincidir con el feriado irrenunciable.
5. Respecto de los trabajadores que de acuerdo a la planificación rotativa de los turnos de esa semana, tienen programado como día de descanso semanal el día de feriado irrenunciable, debemos señalar que en esa semana se le deberá otorgar otro día de descanso en la semana, ya que ese día declarado feriado irrenunciable, por ejemplo el 25 de diciembre, corresponde a un día declarado feriado irrenunciable de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, que no puede coincidir con el descanso semanal del trabajador, por lo que en esa semana el trabajador tendrá 2 días de descanso, el primero que corresponderá al descanso semanal y el segundo al día de descanso por ser feriado irrenunciable.
6. Situación especial de los trabajadores que prestan servicios como guardias en establecimientos comerciales o en mall, estos trabajadores se encuentran exceptuados del descanso dominical de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, por lo que las normas sobre feriado irrenunciable no le son aplicables, es por ello que dichos trabajadores prestaran servicios normalmente e incluso se podría programar estos días calificados como de descanso irrenunciable para los dependientes de comercio coincida con su descanso semanal o en el caso de que el feriado irrenunciable coincida con domingo ese día se otorgue como uno de los domingos libres del mes que su empleador está obligado a otorgarle.
7. Respecto de los trabajadores de establecimientos de comercio, exceptuados del derecho a feriados irrenunciables, de acuerdo al artículo 2 de la Ley 19.973, que son aquellos que prestan servicios en:
 - ✓ Clubes
 - ✓ Restaurantes
 - ✓ Establecimientos de entretenimiento, tales como:
 - ✓ Cines
 - ✓ Espectáculos en vivo
 - ✓ Discotecas
 - ✓ Pubs
 - ✓ Cabarets Casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados.
 - ✓ Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos
 - ✓ Casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados
 - ✓ Expendios de combustibles
 - ✓ Farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

- ✓ Tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles donde coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

Debemos tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en inciso segundo del mencionado artículo 2, tendrán derecho a estos descansos irrenunciables a lo menos, 1 vez cada 2 años de vigencia del contrato que lo vincula con su empleador, pudiendo acordarse entre las partes contratantes alguna forma de rotación del personal necesario para este fin.

De acuerdo los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos de comercio que se encuentran habilitados para trabajar los feriados irrenunciables, el empleador debe suscribir los respectivos acuerdos con los trabajadores donde conste la forma en la cual se otorgaran bianualmente los días de descanso en los feriados irrenunciables.

1. Debemos tener presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 36 del Código del trabajo y la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, el descanso de los trabajadores debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente de éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.
2. Es importante recordar que respecto de los dependientes del comercio el artículo 24 del Código del Trabajo dispone que bajo ninguna circunstancia, dichos trabajadores podrán laborar más allá de las 20:00 horas del día inmediatamente anterior a navidad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año, lo que implica que los días 24 de diciembre y 31 de diciembre de cada año se debe aplicar respecto de los dependientes de comercio el horario especial de termino de labores establecidos en el mencionado artículo 24 antes mencionado.
3. Respecto de la coincidencia de un feriado irrenunciable con domingo, debemos tener presente que, en el caso de que los trabajadores a quienes en la programación de turnos se les había asignado por ejemplo el día domingo que es además un feriado irrenunciable por ejemplo el domingo 1° de enero de 2023, como uno de los 2 domingos libres del mes (artículo 38) o bien uno de los 7 domingos adicionales (artículo 38 bis), debemos señalar que no resulta procedente imputar ese día domingo a uno de los 2 días de descanso que deben darse en domingo como así también resulta improcedente imputarlo a alguno de los 7 domingos de descanso anual adicional que señala el artículo 38 bis del Código del Trabajo.

Respecto de estas materias debemos tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4754/057, de 14.09.2015:

Conforme a las disposiciones legales transcritas, se infiere que el legislador laboral, ha restringido la facultad de las partes o solo del empleador en ciertos casos, respecto a la determinación de la oportunidad en que se hará uso del descanso semanal, tratándose de ciertos períodos del año que coinciden con fechas de carácter conmemorativo o de celebración.

En efecto, la Ley N° 19.973 consagra como feriado irrenunciables los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, y 25 de diciembre, con la clara finalidad de propiciar que los trabajadores puedan compartir con sus familias y círculos sociales, en al menos 5 días al año, por considerar que aquellos revisten una particular entidad o significación.

Sin embargo, habiéndose observado la realidad laboral, se ha debido procurar que nuestro ordenamiento jurídico contemple una norma de protección específica, que prohíba hacer coincidir él o los días de descanso semanal, con aquellos considerados como feriado irrenunciable.

En este sentido, resulta posible establecer que la referida prohibición consagrada en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, resulta aplicable en el marco de un vínculo laboral en que se cumplan las siguientes condiciones:

a.- Que conforme al régimen de distribución de jornada, resulte aplicable al trabajador el sistema de descanso semanal. Cabe precisar que, para estos efectos, se entiende por derecho al descanso semanal tanto aquel contemplado en el artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo, como también, el que libremente hubieran pactado las partes, en la medida que este último sea superior que el mínimo legal.

Entonces, cabe considerar que el artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo, exige que las empresas exceptuadas del descanso dominical (como ocurre tratándose de las actividades contempladas en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo), otorguen un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

Ahora bien, conforme al artículo 38 ter en análisis, los referidos días de descanso no podrán coincidir con aquel que la Ley N° 19.973, ha declarado en carácter de irrenunciable.

La misma prohibición resultará aplicable tratándose de un régimen de descanso superior al legal. Por ejemplo, en el caso de un sistema de distribución de la jornada de 5 días de trabajo por 2 de descanso, dicho régimen deberá respetarse aún cuando en la referida semana se verifique uno de los 5 días anuales de feriado irrenunciable.

b.- Que el trabajador se desempeñe en establecimientos comprendidos en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo.

Por último, cabe precisar que la incorporación del artículo 38 ter del Código del Trabajo, no modificó la posibilidad que las partes –por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 inciso 5° del mismo código– puedan acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

Ordinario N° 4779, de 15.09.2015:

Conforme a las disposiciones legales transcritas, este Servicio mediante Dictamen N° 4754/57 de 14.09.2015, ha interpretado que:

"...el legislador laboral, ha restringido la facultad de las partes o solo del empleador en ciertos casos, respecto a la determinación de la oportunidad en que se hará uso del descanso semanal, tratándose de ciertos periodos del año que coinciden con fechas de carácter conmemorativo o de celebración.

En efecto, la Ley N° 19.973 consagra como feriado irrenunciables los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, y 25 de diciembre, con la clara finalidad de propiciar que los trabajadores puedan compartir con sus familias y círculos sociales, en al menos 5 días al año, por considerar que aquellos revisten una particular entidad o significación.

Sin embargo, habiéndose observado la realidad laboral, se ha debido procurar que nuestro ordenamiento jurídico contemple una norma de protección específica, que prohíba hacer coincidir él o los días de descanso semanal, con aquellos considerados como feriado irrenunciable".

Así entonces, resulta posible inferir que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.828, impone al empleador la obligación de modificar el régimen de jornada correspondiente a aquella semana en que recae uno de los días festivos declarados en carácter de irrenunciables, a fin que el descanso semanal no coincida con tal feriado.

Entonces, el empleador está facultado para modificar unilateralmente la oportunidad en que se otorgará el descanso semanal, con el solo propósito que aquel no coincida con el día de feriado irrenunciable registrado en esa misma semana.

Preciso resulta considerar, que si bien las actividades de comercio pueden ser desarrolladas en régimen de jornada cuya distribución comprenda o no el día domingo, la referencia efectuada por el artículo 38 ter del Código del Trabajo, exclusivamente a las actividades comprendidas en el artículo 38 N° 7 del mismo código (en el contexto de actividades exceptuadas del descanso en día domingo), obliga a sostener que la prohibición contenida en aquella norma, solo se encuentra referida a una circunstancia excepcional de desempeño en domingo, o más específicamente, en que la jornada semanal se encuentre distribuida en no menos de 5 ni más de 6 días a la semana, y que comprenda al día domingo en la prestación efectiva de servicios.

Por otra parte, tratándose de aquellos trabajadores excluidos del límite a la jornada semanal por aplicación de lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, cabe considerar que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, manifestada entre otros, en Dictamen N° 4603/262 de 02.09.1999, ha precisado que "la circunstancia de encontrarse el trabajador exceptuado de la limitación de la jornada no puede significar que ésta se distribuya en más de seis ni en menos de cinco días, salvo excepciones..."

De este modo, aún cuando el trabajador se encuentre exceptuado de la limitación de jornada de trabajo, tendrá derecho a que su jornada no sea distribuida en más de seis días seguidos, teniendo derecho al séptimo día de descanso, es decir, a descanso a lo menos durante un día a la semana.

Por lo que, concurriendo los demás requisitos legales, el trabajador contratado bajo el régimen contenido en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, tiene derecho al descanso semanal y, consecuentemente le resulta aplicable la prohibición contenida en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, en el sentido que dichos días de descanso no podrán coincidir con aquellos declarados como irrenunciables.

Con base en lo precedentemente informado, resulta posible otorgar respuesta a sus preguntas, en el siguiente sentido:

1.- En cuanto a la pregunta N° 1: El empleador, con motivo de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.828, se encuentra facultado para modificar unilateralmente la malla de turnos o el sistema de jornada pactado, con el solo propósito que los días de descanso compensatorios, no coincidan con aquellos que la Ley N° 19.973 declara como irrenunciables. Estimándose que

el ámbito de su facultad se refiere exclusivamente a cambiar el día de descanso por otro dentro de la misma semana.

Ahora bien, el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, consagra en carácter de irrenunciable al menos 1 de los días de descanso compensatorio a que el trabajador tenía derecho en la semana, por lo que aquel necesariamente deberá otorgarse dentro de ese período de tiempo.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de aquellos días de descanso compensatorio semanal que superen a 1, las partes pueden pactar una forma especial de distribución o de remuneración y que en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

2.- En cuanto a la pregunta Nº 2. La prohibición contenida en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, solo se aplica respecto de los trabajadores sujetos a un régimen excepcional de distribución de jornada, en que específicamente se comprenda el día domingo para la prestación de servicios.

En razón de lo anterior, tratándose de un trabajador cuyo sistema de distribución de jornada abarca de lunes a viernes o de lunes a sábado, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, puesto que dicha prestación de servicios no se enmarca en el sistema de excepcionalidad reglamentado en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo.

3.- Respecto a la pregunta Nº 3. Según se ha razonado, la circunstancia de encontrarse un trabajador exceptuado de la limitación a su jornada laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo, no le priva del derecho a descanso semanal, por lo que en la medida que su sistema de distribución de jornada comprenda el día domingo para la prestación de sus servicios, y concurriendo los demás requisitos legales, le resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 38 ter.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que al tenor de su consulta, el sentido y alcance del artículo 38 ter del Código del Trabajo, corresponde al que se contiene en el cuerpo del presente informe.

Ordinario Nº 1579, de 17.03.2016:

1. La circunstancia de recaer el 1º de mayo próximo en día domingo, no confiere a los trabajadores que prestan servicios en las salas de supermercados, cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida de lunes a sábado o de lunes a viernes, el derecho a gozar de un día de descanso adicional, atendido que los mismos se encuentran contractualmente sujetos, al régimen de descanso semanal del artículo 35 del Código del Trabajo.

2. Los trabajadores que prestan servicios en las salas de supermercados, con una jornada que incluye el trabajo en días domingo y festivos, tienen derecho a gozar del día 1º de mayo en su calidad de feriado irrenunciable, no resultando procedente otorgar el descanso compensatorio en dicho día.

3. No resulta jurídicamente procedente imputar el domingo 1º de mayo próximo a uno de los dos días de descanso compensatorio que deben recaer en domingo, como a alguno de los siete domingos de descanso anual adicional que señala el artículo 38 bis del Código del Trabajo

Ordinario N° 2335/041, de 08.04.2016:

Así entonces, resulta posible inferir que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.828, impuso al empleador la obligación de modificar el régimen de jornada correspondiente a aquella semana en que recae uno de los días festivos declarados en carácter de irrenunciables, a fin que el descanso semanal no coincida con tal feriado.

Ahora bien, forzoso resulta considerar que este Servicio mediante Ordinario N° 4779 de 15.09.2015 –conforme a la doctrina institucional vigente a la fecha de su emisión– informó que la prohibición contenida en el artículo 38 Ter “solo se encuentra referida a una circunstancia excepcional de desempeño en domingo, o más específicamente, en que la jornada semanal se encuentre distribuida en no menos de 5 ni más de 6 días a la semana, y que comprenda al día domingo en la prestación efectiva de servicios”.

Sin embargo, en virtud de la reconsideración del sentido interpretativo aplicable al artículo 38 del Código del Trabajo –expresada mediante Dictamen N° 2226/036 de 22.04.2016–, resulta necesario aclarar que, en virtud de los mismos principios jurídicos manifestados en dicho dictamen, respecto a los trabajadores cuya jornada semanal se distribuye en menos de 5 días y que se encuentran comprendidos en el N° 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, les resultan igualmente aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 38 ter del mismo cuerpo normativo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que respecto a los trabajadores que se desempeñan en establecimientos comprendidos en el N° 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, que cumplen una jornada laboral distribuida en menos de 5 días a la semana, y que conforme a la doctrina institucional vigente les resultan aplicables las disposiciones sobre descanso compensatorio por los días festivos y domingo trabajados, les son igualmente aplicables las normas sobre feriado irrenunciable contenidas en la Ley N° 19.973 de 10.09.2004, complementada por el artículo 38 ter del Código del Trabajo.

Ordinario N° 2434, de 04.05.2016:

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha establecido como feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, salvo los casos expresamente exceptuados.

De dicha disposición legal se deduce además, que ella constituye una excepción a las disposiciones contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, puesto que con carácter de irrenunciable, libera de la obligación de prestar servicios en los días señalados a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y de días festivos, para los cuales éstos constituyen, por regla general, días normales de trabajo.

Debe hacerse presente a este respecto, que la ley N° 20.215, amplió el ámbito de aplicación del señalado beneficio –el que anteriormente correspondía solamente a aquellos que laboraban en centros o complejos comerciales– extendiéndolo a todos los trabajadores del comercio, cualquiera fuere el lugar donde prestan sus servicios, salvo, como ya se dijera, los casos que la normativa en análisis expresamente exceptúa.

Ahora bien, la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en dictamen N° 3773/084, de 14.09.2007, fijando el sentido y alcance del artículo 2° de la ley en estudio, ha sostenido que

"el ámbito de aplicación de dicha normativa se encuentra circunscrito exclusivamente a los dependientes del comercio, sin perjuicio de los casos de excepción que la misma norma contempla", agregando que "deberá entenderse por dependientes del comercio para los efectos allí previstos todos aquellos que se desempeñen en un establecimiento de tal naturaleza y cuyas labores se relacionen con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen"

Precisado lo anterior, cabe referirse a las excepciones contempladas en la norma legal en estudio, la que excluye de los efectos de la ley a los trabajadores que se desempeñan en los siguientes establecimientos:

a) Clubes y restaurantes;

b) Establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, y

c) Expendio de combustibles, farmacias de urgencias y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Dicha excepción se traduce en que, para los trabajadores aludidos en las letras a) b) y c) precedentes, los días 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1º de enero de cada año, no constituyen feriados obligatorios e irrenunciables, circunstancia que a su vez, permite sostener que éstos se encuentran obligados a laborar normalmente en dichos días, sin perjuicio de los descansos compensatorios a que tienen derecho por aplicación del artículo 38 del Código del Trabajo o de la compensación o retribución especial que puedan acordar con su empleador.

Por lo que, atendido que los trabajadores por los que se consulta, se desempeñan como guardias de seguridad y vigilantes privados, forzoso resulta concluir que a los mencionados trabajadores no les resulta aplicable la normativa contenida en la disposición legal en estudio, por cuanto, como ya se señalara, ésta se encuentra circunscrita sólo a los dependientes del comercio en los términos establecidos en la mencionada doctrina institucional, calidad que evidentemente no reviste el personal por el cual se consulta.

En lo referente al segundo aspecto de su consulta, cabe señalar que esta Dirección mediante dictamen N° 4755/058 de 14.09.2015, ha fijado el ámbito de aplicación subjetiva de la ley N° 20.823, es decir, ha determinado que trabajadores resultan beneficiados con sus disposiciones.

En este sentido, el referido pronunciamiento estableció que:

"...la nueva normativa que incorpora al Código del Trabajo la ley N° 20.823, que otorga un incremento remuneracional mínimo de un 30% respecto de las horas en que los trabajadores hayan prestado servicios en días domingo, y además, que entrega 7 días adicionales de descanso en domingo, respecto de los dependientes comprendidos en el artículo 38 inciso primero n° 7 del mismo Código, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público".

Ahora bien, en relación a la situación de los trabajadores que prestan servicios en calidad de guardias de seguridad y vigilantes privados, cabe señalar que conforme a la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, tales trabajadores, atendida la naturaleza de las labores que desempeñan, se encuentran comprendidos en la excepción del descanso dominical y de días festivos prevista en el inciso primero N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, es decir,

en atención a aquellas actividades que exigen continuidad por las necesidades que satisfacen.

En efecto, mediante dictamen N° 3673/122 de 05.09.2003, tras reexaminarse la situación de los vigilantes privados y guardias de seguridad, se dejó establecido que:

"...la excepción al descanso dominical de la labor desarrollada por los citados dependientes deriva de la necesidad de satisfacer en forma continua, oportuna y permanente los requerimientos de vigilancia y seguridad de las entidades, empresas o instituciones a quienes su empleadora presta tales servicios, circunstancia ésta que permite concluir que las labores que cumplen los vigilantes privados regidos por el DL N° 3607, en comento, se encuadran dentro de las situaciones previstas en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, toda vez que las mismas exigen continuidad por las necesidades que satisfacen. Lo anterior determina, a su vez, que tales trabajadores tienen derecho a impetrar el descanso en domingo en los términos establecidos en el inciso 4° del mismo precepto legal".

Conforme al razonamiento jurídico antes expuesto, posible es concluir que encontrándose regidos los referidos trabajadores por la norma prevista en el inciso primero N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, no les resultan aplicables las disposiciones de la ley N° 20.823.

Ordinario N° 5114, de 17.10.2016:

Por medio de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, se modificó el artículo N° 2 de la Ley 19.973, que dispone en su parte pertinente: "Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local."

De la norma recién transcrita, es posible establecer que a las actividades económicas, exceptuadas del feriado irrenunciables del 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, se han sumado también los locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, en consecuencia, por expresa disposición de Ley, estos trabajadores deben prestar servicios en dichos días.

Este Servicio, ya se ha pronunciado al respecto, mediante el dictamen N° 4247/0073 de 12.08.2016, disponiendo lo siguiente: "Por lo que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918, esto es, el día 30.05.2016, los empleadores que explotan dicho tipo de establecimientos, se encuentran facultados para modificar su sistema de distribución de jornada de sus trabajadores, a fin que estos puedan prestar servicios durante los días que la ley ha declarado como feriado irrenunciables.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores que desarrollen cualquiera de las actividades habilitadas para la atención de clientes durante los feriados irrenunciables, y descritas en el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N° 19.973, deberán fijar un sistema de alternancia o subrogación de trabajadores, que permita a todos sus dependientes gozar del descanso en dicho días, a lo menos una vez cada dos años.

Para tal efecto, a partir de la entrada en vigencia de la ley, los trabajadores pueden requerir al empleador un pacto a fin de prever la situación de alternancia de los descansos en el período bianual, y así otorgar adecuada certeza a los dependientes respecto de su ciclo de descanso, en particular, tratándose de aquellos días declarados como feriados irrenunciables, atendida la significación social que dichas fechas representan.

Para fines de fiscalización, el cumplimiento de la norma sobre alternancia en el descanso durante los días de feriado irrenunciable, se verificará mediante el registro de asistencia del dependiente que corresponda a la misma fecha del año anterior, y en caso de haberse suscrito, el documento en que consta el pacto descrito anteriormente."

Para mejor resolver, se fiscalizó a la empresa y por medio del informe de exposición N° 1311.2016.2283 evacuado por la funcionaria Sra. Susana Baeza, y revisados los contratos de trabajo, registro de asistencia, reglamento interno y de las declaraciones juradas de 9 trabajadores, se constató que en el periodo fiscalizado enero a agosto de 2016, la empresa había otorgado los feriados que hasta ese momento eran irrenunciables para los trabajadores.

De acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores, la empresa se encontraba obligada hasta el 29 de mayo de 2016 a entregar los descansos en los 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, pues ellos eran considerados como irrenunciables para los trabajadores, sin embargo, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918, que incorpora a los locales comerciales de los aeropuertos, están exceptuados de dichos descansos por expresa disposición de la Ley. A través de la doctrina ya mencionada, el empleador deberá establecer un sistema de alternancia o de subrogación, de manera tal que a los trabajadores les corresponda esos descansos a lo menos una vez cada dos años, para lo cual se puede generar un pacto con la empresa, como una forma de dar certeza a los trabajadores en cuanto a la forma como se realizará la alternancia señalada.

En consecuencia, no puede estimarse que los feriados los 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, puedan considerarse un derecho adquirido por los trabajadores, por cuanto existe expresa disposición de Ley, conforme a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 4265, de fecha 16.08.2016:

Sobre la naturaleza de los feriados que establece la precitada disposición, el Ord. 1579 de 17.03.2016 de este Servicio ha señalado que, tratándose de trabajadores dependientes de establecimientos de comercio, "el legislador ha estimado necesario el otorgamiento de descanso obligatorio en ciertos días festivos del año", concluyendo de modo categórico que la norma legal estableció como feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, exceptuados aquellos que la misma norma señala, los días 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año".

Ahora bien, a estas alturas no merece duda que los días de descanso, así como los festivos de que goza el trabajador por disposición del legislador, pertenecen a aquella base mínima de derechos laborales que debe otorgar el empleador, resultando inconcluso que el pago de las remuneraciones por esos días es de cargo ineludible de la empresa.

En ese entendido, sostener que el descanso semanal o un festivo irrenunciable no se comprende dentro de los emolumentos del ciclo o que procede descontarlos en el respectivo cálculo remuneracional, no sólo transgrede la regla de irrenunciabilidad que consagra expresamente el artículo 5 inc. 2° del Código del Trabajo, sino además violenta el principio de ajenidad que identifica a la relación laboral, toda vez que implicaría liberar al empleador de su obligación de remunerar por circunstancias intrínsecamente vinculadas con la actividad propia de la entidad patronal y la naturaleza de los servicios convenidos, traspasando a los trabajadores un factor de riesgo de la empresa que, como tal, le corresponde asumir en su integridad.

Precisado lo anterior, cabe referirse a la aplicabilidad de las reglas generales que rigen los contratos individuales de trabajo de jornada completa en materia de contratos de jornada parcial, cuyo sería el caso de la especie.

El Ord. N° 339/27 de 30.01.2002 de esta Dirección en este punto señala que el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, en su inc. 1°, establece que "Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo", de lo que se infiere que "el legislador ha hecho aplicable expresamente a los trabajadores de que se trata, todos los derechos de que gozan los trabajadores a tiempo completo".

En otros términos, agrega dicho pronunciamiento, "a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5°" (refiere al Párrafo de la Jornada Parcial, dentro del Título I, Libro I del Código del Trabajo).

Cabe en este punto tener presente que la normativa que regula la jornada parcial (artículos 40 bis y siguientes del estatuto laboral) no contempla preceptos que impongan diferencias en materia de goce del derecho a los feriados obligatorios o irrenunciables, razón por la cual no existe fundamento en la ley para excluir del beneficio de marras a los dependientes que se sujetan a una jornada ordinaria inferior a 30 horas, cual sea la distribución de ésta.

En efecto, en dictamen N° 2226/036 de 22.04.2016 se anota: "la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en los Ordinarios N° 549/012 de 03.02.2009 y N° 5126 de 23.11.2012, ha indicado que los dependientes sujetos a una jornada de 30 horas semanales o menos, se rigen por las reglas especiales contenidas en la normativa precitada, como asimismo, por aquellas de carácter general contempladas en el Código del Trabajo, en tanto la materia no se encuentre regulada específicamente en el citado párrafo. En este sentido, cabe advertir que respecto al régimen de jornada parcial, no se contemplan normas especiales relativas al descanso semanal." (En el mismo sentido el Ord. N°2335/41 de 28.04.2016).

En consecuencia, considerando lo precedentemente expuesto, informo a Ud. que los trabajadores del comercio que prestan servicios en jornada parcial, como los que alude en su solicitud, tienen derecho, al igual que los dependientes con jornada completa, a los días feriados que establece la Ley 19.973, los cuales tienen el carácter de obligatorios e irrenunciables, no siendo procedente que el empleador los descuenta del cálculo de las respectivas remuneraciones.

Corresponde, por tanto, que en la fiscalización del caso se proceda a verificar la eventual infraccionalidad conforme al criterio jurídico contenido en el presente informe, dando curso a las sanciones que sean pertinentes.

Ordinario N° 5315/089, de 27.10.2016:

Este Servicio ha informado mediante Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016 (que por este acto se complementa), que en lo referido al régimen de alternancia sobre los descansos con motivo de verificarse un feriado irrenunciable:

"...a partir de la entrada en vigencia de la ley, los trabajadores pueden requerir al empleador un pacto a fin de prever la situación de alternancia de los descansos en el período bianual, y así otorgar adecuada certeza a los dependientes respecto de su ciclo de descanso, en particular, tratándose de aquellos días declarados como feriados irrenunciables, atendida la significación social que dichas fechas representan.

Para fines de fiscalización, el cumplimiento de la norma sobre alternancia en el descanso durante los días de feriado irrenunciable, se verificará mediante el registro de asistencia del dependiente que corresponda a la misma fecha del año anterior, y en caso de haberse suscrito, el documento en que consta el pacto descrito anteriormente".

En virtud de aquello, y atendido que la Ley N° 20.918 comenzó a regir con fecha 30 de mayo de 2016 por ser ésta la oportunidad de su inserción en el Diario Oficial, es que con el fin de otorgar mayor certeza, resulta necesario precisar que para el cumplimiento del sistema de alternancia fijado por el legislador solo procede sean consideradas aquellas jornadas trabajadas con posterioridad a la fecha de publicación de la Ley.

Entonces, a modo de ejemplo, tratándose del feriado irrenunciable del día 25 de diciembre de 2016, esta fecha se entenderá como correspondiente al primer año del ciclo bianual, por lo que la alternancia deberá verse reflejada en el sistema de distribución de turnos adoptado el 25 de diciembre de 2017. Por ello, si el dependiente debe trabajar el 25 de diciembre de este año, necesariamente deberá descansar el 25 de diciembre de 2017, en tanto mantenga vínculo laboral con el mismo empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que por este acto se complementa el Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016, en el sentido de precisar los aspectos referidos a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918, en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 3709/074, de 16.09.2011:

La duración de los descansos obligatorios e irrenunciables que para las festividades patrias del presente año rigen para los trabajadores del comercio en virtud de las normas previstas en el artículo único de la ley N° 20.538 y el artículo 2° de la ley N° 19.973, se rigen por las normas de duración del descanso contempladas en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia que implica que éstos deben comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente de éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Ordinario N° 885, de 23.02.2017:

Del precepto citado, se infiere que la Ley N° 19.973 consagra como feriados irrenunciables los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, y 25 de diciembre, con la clara finalidad de propiciar que los trabajadores del comercio puedan compartir con sus familias y círculos sociales, en al menos 5 días al año, por considerar que aquellos revisten una particular entidad o significación, lo anterior sin considerar las excepciones legales.

Por lo anterior, resulta necesario determinar quiénes son considerados trabajadores de comercio, al respecto, la doctrina institucional, contenida, entre otros, en el Dictamen 3773/84 de 14.09.2007 y en el Ordinario N° 5551 de 21.12.2012, establece que dicho concepto, comprende a todos aquellos dependientes que se desempeñan en un establecimiento de dicha naturaleza y cuyas labores se relacionan con el expendio o venta directa al público de las mercaderías o productos que en ellos se ofrecen.

En la especie, a la luz del concepto de trabajadores de comercio fijado por la doctrina institucional y considerando que la empresa que usted representa tiene como giro proveer y distribuir gas a los diversos consumidores finales, resulta posible señalar que los trabajadores que laboran en la comercialización del gas licuado mediante la distribución de pedidos que se realizan a domicilio o por la venta que se efectúa en los mismos locales, son trabajadores del comercio, cuyas labores quedan comprendidas en el numeral 7 del artículo 38, debido a que desempeñan funciones asociadas al proceso productivo de un establecimiento de comercio y servicios, por lo que es dable concluir que le son aplicables las normas sobre feriado irrenunciable.

Atendido lo expuesto, cabe concluir que el personal que labora en su empresa comercializando gas licuado, son trabajadores del comercio, por lo que les resultan aplicables las disposiciones de la Ley N° 19.973.

Por otra parte, resulta preciso agregar que el artículo 38 ter del Código del Trabajo, ordena:

"En el caso de los trabajadores señalados en el número 7 del artículo 38, los días de descanso semanal no podrán coincidir con los días feriados establecidos en la ley N° 19.973".

De la norma inserta, resulta procedente señalar que la referida prohibición consagrada en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, resulta aplicable en el marco de un vínculo laboral en que se cumplan las siguientes condiciones:

Que conforme al régimen de distribución de jornada, resulta aplicable al trabajador el sistema de descanso semanal. Cabe precisar que, para estos efectos, se entiende por derecho al descanso semanal tanto aquel contemplado en el artículo 38 inciso 3 del Código del Trabajo, como también, el que libremente hubieren pactado las partes, en la medida que este último sea superior al mínimo legal.

Entonces, cabe considerar que el artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo, exige que las empresas exceptuadas del descanso dominical (como ocurre tratándose de las actividades contempladas en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo), otorguen un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

Ahora bien, conforme al artículo 38 ter en análisis, los referidos días de descanso no podrán coincidir con aquel que la Ley N° 19.973, ha declarado el carácter irrenunciable.

b. Que el trabajador se desempeñe en establecimientos comprendidos en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo.

Por su parte, cabe precisar que la incorporación del artículo 38 ter del Código del Trabajo, no modificó la posibilidad que las partes - por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 inciso 5° del mismo código- puedan acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

Ordinario N° 6312, de 29.12.2017:

A los trabajadores que se desempeñan en empresas panificadoras dedicadas exclusivamente a la elaboración de pan y otros productos similares no les resulta aplicable la normativa que consagra como feriados obligatorios e irrenunciables aquellos que recaen en los días 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, por cuanto no pueden ser calificados como trabajadores del comercio en los términos precisados por la doctrina institucional vigente. Por el contrario, en aquellos establecimientos en que coexiste la actividad industrial de fabricación de tales productos y la venta de los mismos, tendrán derecho a dichos feriados los trabajadores que se desempeñen en el respectivo proceso de venta, no así aquellos cuyas labores se relacionen exclusivamente con la fabricación de los referidos productos.

Ordinario N° 4346, de 14.09.2017:

Para el caso en particular, es preciso determinar si el concepto de fuente de soda se encuentra incorporado dentro de las excepciones mencionadas en la norma. Este Servicio mediante el Ordinario N° 4130 de 25.11.1981, reiterado posteriormente por el Dictamen Ordinario N° 2657/62 de 08.07.2003, ha sostenido que el sentido y alcance de las expresiones "hoteles, restaurantes o clubes", incluye el concepto de fuente de soda, en los siguientes términos: "ha fijado el sentido y alcance de las expresiones "hoteles, restaurantes o clubes", sosteniendo que por ellas ha de entenderse "cualquier tipo de establecimiento que proporcione al público servicio de alojamiento y /o comidas sólidas o líquidas para su consumo inmediato, comprendiéndose, por tanto, dentro de este concepto, a establecimientos tales como residenciales, pensiones, hospederías, albergues, moteles, bares, fuente de soda, casinos, discoteques, churrasquerías, quinta de recreo, etc."

En consecuencia, de acuerdo a la doctrina de esta Dirección, los trabajadores que prestan servicios en locales comerciales, denominados fuente de soda y en los términos por usted descritos, se encuentran exceptuados de la prohibición de prestar servicios en días declarados como feriados irrenunciables, en los términos señalados en el presente informe.

Ordinario N° 0712/020, de 10.02.2017:

De las disposiciones legales anotadas se desprende que las empresas exceptuadas del régimen normal de descanso semanal previsto en el artículo 35 del Código del Trabajo, pueden distribuir su jornada de trabajo de forma que incluya los días domingo y festivos lo cual implica que, al contrario de lo que sucede con quienes laboran bajo este último régimen, tales días no son de descanso sino jornadas normales de trabajo. No obstante ello, la ley obliga a las empresas que se encuentran en tal situación a otorgar a sus trabajadores un día de descanso a la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, otro, por cada festivo en que éstos debieron prestar servicios, descansos que pueden ser comunes para todos ellos o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

Tratándose de trabajadores exceptuados del descanso dominical en virtud de los numerales 2 y 7 del artículo 38, la citada normativa exige que, a lo menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde en el respectivo mes calendario recaigan en día domingo. Cabe agregar que en el caso de estos últimos, el artículo 38 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.823, establece 7 días adicionales de descanso en domingo en cada año de vigencia del contrato.

De los preceptos legales anotados se infiere, asimismo, que la nueva normativa incorporada al artículo 38 por la ley N° 20.918 permite a los trabajadores de casinos de juego, hoteles discotecas y otros establecimientos similares y a los operadores de turismo, a cuyo respecto resultan plenamente aplicables tales normas, convenir con sus empleadores una forma distinta de distribución de la jornada semanal, en tanto ella garantice a dichos trabajadores veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. Tal modalidad deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo, no pudiendo implicar la prestación de servicios por más de tres domingos consecutivos.

Ahora bien, la resolución de la materia en comento exige tener presente el carácter irrenunciable que revisten los feriados de que se trata, lo que se traduce en que el empleador no puede exigir a los respectivos trabajadores la prestación de servicios en tales días por cuanto éstos constituyen para ellos, días de descanso obligatorio.

Como es dable apreciar, la normativa que se contiene en el artículo 2° de la ley 19.973, constituye una excepción a la prevista en el art. 38 del Código del Trabajo, ya transcrita y analizada en párrafos que anteceden, puesto que, con carácter de irrenunciable, libera de la obligación de prestar servicios en dichos días a trabajadores legalmente exceptuados del descanso dominical y en días festivos, para los cuales, como ya se expresara, aquellos constituyen, por regla general, días normales de trabajo.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa generada por este Servicio en relación a la norma prevista en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, y que se contiene, entre otros, en dictamen N° 487/36, de 26.01.99, se fundamenta en que el descanso compensatorio a que tienen derecho los mencionados trabajadores nace por el hecho de laborar efectivamente en días domingo y/o festivos, agregando que la coincidencia entre ambos no confiere a los involucrados el derecho a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco, al pago de horas extraordinarias, teniendo presente que en tal caso habrán laborado un solo día que reúne el doble carácter de domingo y festivo. En otros términos, conforme a la citada jurisprudencia, en la situación planteada corresponderá otorgar sólo un día de descanso compensatorio.

En opinión de este Servicio, la referida conclusión resulta también aplicable en caso de coincidencia de un día de feriado irrenunciable con un domingo. De ello se sigue que la ocurrencia de tal circunstancia determina, igualmente, que los respectivos trabajadores no tendrán derecho a exigir que se les conceda un día adicional de descanso. En otros términos, en ese evento, tales dependientes tendrán derecho a gozar sólo de dicho feriado irrenunciable, no pudiendo exigir, a la vez, la concesión de un día de descanso compensatorio, por no haber prestado servicios efectivos dicho día, condición ésta cuya existencia resulta necesaria para generar tal descanso.

No altera lo señalado, la nueva normativa prevista en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, el cual regula una situación distinta a la anteriormente analizada.

Al respecto debemos tener presente, en primer término, el objetivo perseguido por el legislador al establecer dicha disposición, el cual no es otro, que evitar la vulneración de las normas que regulan el descanso semanal compensatorio de los trabajadores que laboran en un régimen exceptuado del descanso dominical y en días festivos, por la vía de hacerlos coincidir con alguno o algunos de los días declarados feriados irrenunciables.

En efecto, tal práctica importaría privar a los trabajadores de un beneficio que expresamente les confiere la ley, subsumiéndolo con el derecho que les asiste de gozar de un descanso compensatorio por cada domingo y/o festivo laborado conforme al régimen de excepción en que laboran e implicaría una renuncia de derechos por parte de éstos, la cual, acorde a lo prescrito por el artículo 5° del Código del Trabajo, se encuentra prohibida en tanto se encuentre vigente la respectiva relación laboral.

Armonizando todo lo expuesto en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, la coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable no genera para éstos un día adicional de descanso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable, no genera para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso.

Ordinario N° 4050/061, de 13.09.2010:

La duración del descanso correspondiente a los días 1° de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, establecidos como feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores del comercio por el artículo 2° de la ley N° 19.973, modificado por la ley 20.215, con las excepciones que la misma norma prevé, se rige por el artículo 36 del Código del Trabajo y por lo tanto el mismo debe comenzar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes laboren en turnos rotativos de trabajo evento en el cual pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a dichos descansos o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día siguiente, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Ordinario N° 2367, de 23.05.2018

A los trabajadores que se desempeñan en el Edificio de Exhibición y Ventas o Módulo Central de la Zona Franca de Punta Arenas, pero en establecimientos de entretenimiento tales como cines, bowling, juegos infantiles y pista de hielo, o bien, en alguno de los 9 restaurantes, les resultan aplicables las disposiciones sobre feriado irrenunciable contempladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.973, y que conforme al tipo de establecimiento en que prestan sus servicios, tienen derecho a un descanso alternado anualmente en la medida que presten servicios para el mismo empleador.

Ordinario N° 0415, de 22.01.2018

Sobre la base de esos hechos, es posible informar que la actividad de turismo enológico corresponde a una actividad de servicios, en la que los dependientes que cumplen funciones como encargada de turismo, peticero y guía turístico, prestan servicios en domingo atendiendo directamente al público.

Por lo tanto, resulta posible informar, que al tenor de la estructura normativa descrita, las actividades desarrolladas en Viña Santa Rita, referidas a la realización de recorridos culturales e históricos por sus viñedos e instalaciones, se encuentran comprendidas en el numeral 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo.

Con base en los mismos antecedentes, se ha evidenciado que los trabajadores por los que se consulta, no efectúan actividades que puedan ser definidas como de comercialización de productos, ni perciben estímulos ni comisiones en función de ventas. Por lo expuesto, no resultará procedente calificar a aquellos como dependientes del comercio.

Como consecuencia de lo anterior, las normas sobre feriados obligatorios e irrenunciables contenidas en el artículo 2° de la Ley N° 19.973 de 10.09.2004, no resultan aplicables a los dependientes que se desempeñan en el área de turismo enológico de la Viña Santa Rita, toda vez que estos no ostentan el carácter de trabajadores del comercio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar que los dependientes que se desempeñan en el área de turismo enológico de Viña Santa Rita, se encuentran exceptuados del descanso en día domingo y festivos, en virtud de lo dispuesto en el numeral 7° del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, sin embargo, al no tener el carácter de trabajadores del comercio, no se encuentran afectos a las disposiciones sobre feriados obligatorios e irrenunciables contenidas en el artículo 2° de la Ley N° 19.973.

Ordinario N° 3111, de 09.07.2018

Los trabajadores que se desempeñan en una cafetería ubicada en una clínica tienen derecho al goce de feriado irrenunciable los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, bajo el sistema de alternancia anual previsto en el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N° 19.973.

Ordinario N° 3129, de 09.07.2018

En atención a su primera pregunta, cabe señalar que este Servicio mediante Ordinario N° 1579 de 17.03.16, ha analizado una situación semejante a la consultada por usted, informándose al efecto que:

“La circunstancia de recaer el 1° de mayo próximo en día domingo, no confiere a los trabajadores que prestan servicios en las salas de supermercados, cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida de lunes a sábado o de lunes a viernes, el derecho a gozar de un día de descanso adicional, atendido que los mismos se encuentran contractualmente sujetos, al régimen de descanso semanal del artículo 35 del Código del Trabajo”.

Respecto a la consulta N° 2, cabe considerar que mediante Dictamen N° 712/20 de 10.02.16, esta Dirección resolvió:

“...para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, la coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable no genera para éstos un día adicional de descanso”.

Cabe informar que los pronunciamientos jurídicos referenciados están disponibles para su consulta en web institucional www.direcciondeltrabajo.cl.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud:

1) La circunstancia de recaer un día declarado feriado irrenunciable en domingo, no confiere a los trabajadores cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida de lunes a sábado o de lunes a viernes, el derecho a gozar de un día de descanso adicional, atendido que los mismos se encuentran contractualmente sujetos, al régimen de descanso semanal del artículo 35 del Código del Trabajo

2) Para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, la coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable no genera un día adicional de descanso.

Ordinario N° 4359, de 15.09.2017

1.- La coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable, no genera a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso.

2.- El día domingo que no solo concuerda con un feriado irrenunciable, sino que además, corresponde a uno de los descansos de aquellos dispuestos en el inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo, deberá ser otorgado a los trabajadores, por constituir ambos derechos irrenunciables.

Ordinario N° 4247/073, de 12.08.2016:

V.- Modificación del sistema de feriados irrenunciables contenidos en la Ley N° 19.973.-

Según se advierte, la reforma introducida por la ley en análisis modificó los alcances de la Ley N° 19.973 de 10.09.2004, que en lo medular consagra como feriados irrenunciables los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, y 25 de diciembre, con la clara finalidad de propiciar que los trabajadores puedan compartir con sus familias y círculos sociales, en al menos 5 días al año, por considerar que aquellos revisten una particular entidad o significación.

A la vez cabe comprender, que si bien la Ley N° 19.973 ha establecido una excepción a las normas sobre desempeño en domingo -contenidas en el artículo 38 del Código del Trabajo-, al consagrar que con carácter de irrenunciable se libera de la obligación de prestar servicios en dichos días, a trabajadores legalmente habilitados para prestar servicios en domingo y festivos; no es menos cierto que, paralelamente, se autoriza a que ciertos establecimientos puedan desarrollar su actividad durante las jornadas declaradas como feriado irrenunciable.

Ahora bien, por efecto de la Ley N° 20.918, se amplía el ámbito de establecimientos habilitados para abrir sus puertas durante un feriado irrenunciable, al extenderlo a las siguientes actividades:

- 1) Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos,**
- 2) Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles, en la medida que sus actividades comerciales comprendan la elaboración y venta de alimentos preparados, que puedan ser consumidos por el cliente en el propio local.**

Por lo que, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918, esto es, el día 30.05.2016, los empleadores que explotan dicho tipo de establecimientos, se encuentran facultados para modificar su sistema de distribución de jornada de sus trabajadores, a fin que estos puedan prestar servicios durante los días que la ley ha declarado como feriado irrenunciables.

Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores que desarrollen cualquiera de las actividades habilitadas para la atención de clientes durante los feriados irrenunciables, y descritas en el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N° 19.973, deberán fijar un sistema de alternancia o subrogación de trabajadores, que permita a todos sus dependientes gozar del descanso en dicho días, a lo menos una vez cada dos años.

Para tal efecto, a partir de la entrada en vigencia de la ley, los trabajadores pueden requerir al empleador un pacto a fin de prever la situación de alternancia de los descansos en el período bianual, y así otorgar adecuada certeza a los dependientes respecto de su ciclo de descanso, en particular, tratándose de aquellos días declarados como feriados irrenunciables, atendida la significación social que dichas fechas representan.

Para fines de fiscalización, el cumplimiento de la norma sobre alternancia en el descanso durante los días de feriado irrenunciable, se verificará mediante el registro de asistencia del dependiente que corresponda a la misma fecha del año anterior, y en caso de haberse suscrito, el documento en que consta el pacto descrito anteriormente.

Ordinario N° 4523, de 03.09.2015:

Del señalado precepto legal se infiere que el legislador ha establecido como feriados obligatorios e irrenunciables para los dependientes del comercio, exceptuados aquellos que la misma norma señala, los días 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año.

De esta suerte, para determinar si resulta procedente otorgar el descanso compensatorio en un día al que la ley otorga el carácter de feriado irrenunciable, hay que distinguir si el dependiente tiene derecho a gozar de dicho día o si, por el contrario, se encuentra en alguna de las situaciones de excepción que la misma norma prevé.

En el primer caso, esto es, trabajadores del comercio que no cumplen funciones en clubes y restaurantes; en establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, y en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de establecimientos farmacéuticos que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria, tienen derecho a descansar los días 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero de cada año, revistiendo tal descanso el carácter de obligatorio e irrenunciable, y, en tales circunstancias, no resultaría jurídicamente procedente otorgar el descanso compensatorio que corresponda por los servicios prestados en día domingo o festivos, en alguno de los días de feriado irrenunciable.

Corroboro lo anotado precedentemente la disposición contenida en el artículo 38 ter del Código del Trabajo, recientemente incorporado por la ley N° 20.828, de 18.04.2015, que, al efecto, dispone:

“En el caso de los trabajadores señalados en el número 7 del artículo 38, los días de descanso semanal no podrán coincidir con los días feriados establecidos en la ley N° 19.973”.

Por su parte, tratándose de trabajadores del comercio, exceptuados por ley del feriado irrenunciable del 1° de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1° de enero, no existiría inconveniente jurídico en otorgarles el descanso compensatorio en alguno de dichos días, siempre y cuando ello responda a la circunstancia de haber laborado en un día domingo o festivo diverso a los señalados, toda vez que éstos no constituyen días de descanso obligatorio e irrenunciable para tales dependientes.

Sobre este punto, es preciso anotar que de acuerdo a la jurisprudencia de este Servicio, el trabajador cuyo descanso compensatorio coincida con un día festivo no le da derecho a impetrar un nuevo día de descanso, por no concurrir en tal caso el presupuesto necesario para generar dicho beneficio, cual es, el de haber trabajado efectivamente en ese día.

Ordinario N° 3111, de 09.07.2018

Los trabajadores que se desempeñan en una cafetería ubicada en una clínica tienen derecho al goce de feriado irrenunciable los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, bajo el sistema de alternancia anual previsto en el inciso 1° del artículo 2° de la Ley N° 19.973.

Ordinario N° 2587, de 17.09.2020

Las "tiendas de conveniencia" asociadas a establecimientos de venta de combustibles, constituyen una excepción al feriado irrenunciable del sector comercio de los días 18 y 19 de septiembre de cada año, por tanto, podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

Ordinario N° 576, de 12.02.2021

Los trabajadores del sector comercio exceptuados de los feriados irrenunciables en los días 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año, en virtud de lo establecido en la Ley N° 19.973, modificada por las leyes N°s 20.215 y 20.918, tienen derecho a dichos descansos cada dos años, y, en consecuencia, el año en que les corresponda hacer uso del descanso antes señalado, les serán aplicables las disposiciones del artículo 24 del Código del Trabajo, incluyendo la prohibición de trabajar más allá de las 20:00 horas del día inmediatamente anterior a Navidad, además del día inmediatamente al 1 de enero de cada año, en virtud de su calidad de dependientes del comercio, condición que no altera ni la Ley N° 19.973 ni sus modificaciones.

CUESTIONARIO LABORAL ABRIL 2025

INCLUSIÓN LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

1. ¿Qué es la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

La inclusión laboral es un derecho que permite a las personas con alguna discapacidad, acceder a un empleo digno, sin distinción de género, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otra circunstancia.

2. ¿Qué busca la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

La inclusión laboral busca:

- ✓ Combatir la discriminación
- ✓ Romper con los paradigmas que llevan a prácticas discriminatorias
- ✓ Valorar las diferencias y habilidades de las personas
- ✓ Promover la diversidad de ideas
- ✓ Mejorar la toma de decisiones
- ✓ Estimular la creatividad y el aprendizaje
- ✓ Aumentar la satisfacción del equipo

3. ¿Dónde se encuentra regula la inclusión laboral?

De acuerdo a las leyes N° 21.015 y N° 21.690, las normas sobre inclusión laboral las encontramos en:

- ✓ Código del Trabajo, en Título III, Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidez, artículos 154, Artículo 157 bis, Artículo 157 ter, Artículo 157 quáter, Artículo 157 quinquies, Artículo 157 sexies
- ✓ Decreto N° 64 de 20.11.2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

4. ¿Qué garantiza la nueva Ley de Inclusión Laboral?

Que en las empresas privadas u organismos del Estado que tengan 100 o más trabajadores, al menos el 1% de ese total sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

5. ¿A empresas de qué tamaño se aplica la Ley de Inclusión Laboral?

Se aplica a todas las empresas que tengan un promedio anual de 100 o más de trabajadores, dicho promedio es calculado conforme al artículo 6 del Reglamento, independientemente del rubro de actividad al cual se dediquen y del hecho de que persigan fines económicos, sociales o benéficos.

6. ¿Qué se entiende por “persona con discapacidad”, para efectos de la Ley de Inclusión Laboral?

De acuerdo al artículo 5° de la Ley 20.422, "persona con discapacidad" es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Para los efectos de la Ley, la discapacidad solo podrá ser acreditada mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

7. ¿Quién califica y certifica la calidad de persona con discapacidad de un trabajador o trabajadora?

La calificación de la discapacidad de una persona debe ser efectuada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o las instituciones públicas o privadas reconocidas por el Ministerio de Salud, en tanto la certificación de dicha discapacidad solo puede ser efectuada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

8. ¿Debe figurar en algún registro la calidad de persona con discapacidad, para los efectos previstos en la Ley de Inclusión Laboral?

No. Para los efectos de la Ley de Inclusión Laboral, la discapacidad puede ser acreditada tanto mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien, mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, al registrar en el registro electrónico laboral el contrato de trabajo de una persona con discapacidad que será contabilizada para efectos de la Ley de Inclusión el empleador debe informar esta circunstancia.

9. ¿Dónde se deben registrar los contratos de trabajo, las modificaciones y el término de la relación laboral de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?

Los contratos de trabajo, sus modificaciones y término deben ser registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL)

10. ¿Si la empresa no puede cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, puede cumplir de otra forma con la Ley?

Sí, las empresas que por razones fundadas no puedan dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, pueden acogerse a una modalidad subsidiaria de cumplimiento, de conformidad a lo establecido en la Ley de Inclusión Laboral y su Reglamento.

11. ¿Qué es una Medida Subsidiaria por término de relación laboral?

La Medida Subsidiaria por término de relación laboral es un mecanismo previsto en la ley que permite a las empresas obligadas a contratar el 1% de personas con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez, informar a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 30 días, el cumplimiento de la ley mediante la ejecución de una medida subsidiaria, cuando se ha puesto término a un contrato con una persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez durante el año de cumplimiento.

12. ¿Cuáles son las razones fundadas para dar cumplimiento a la obligación de contratación a través de una medida subsidiaria?

- a) La naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa: una empresa cuya totalidad de actividades, funciones, servicios y cargos requieran de especialidades, habilidades técnicas y aptitudes que no permitan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. En caso de que esto solo se aplique parcialmente no existe razón fundada.

El empleador que reúna las condiciones para configurar esta razón fundada deberá elaborar un informe que analice los puestos de trabajo de la empresa, considerando la descripción de cada cargo, las funciones y actividades esenciales y no esenciales a desarrollar; las competencias y conocimientos técnicos requeridos; y la ubicación del puesto de trabajo.

- b) La falta de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional interesadas en las ofertas de trabajo que haya formulado el empleador.

Para configurar esta razón fundada se requiere: La publicación de la oferta de empleo a lo menos por 30 días corridos en la Bolsa Nacional de Empleo establecida en la Ley N° 19.728; y la falta de postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez que cumplan con lo requerido.

13. ¿Cuáles son las medidas subsidiarias de cumplimiento?

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la reserva legal de contratación de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, deberán cumplir subsidiariamente a través de alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrando y ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, las cuales deberán prestar servicios de manera efectiva para la empresa principal.

El monto anual de los contratos de prestación de servicios no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa para cumplir con la obligación de contratación en forma directa. El resultado de la suma del número de personas con discapacidad contratadas en forma directa por la empresa y aquellas contratadas por la o las empresas que le prestan servicios, deberá ser a lo menos equivalente a la obligación total de contratación que debía cumplir.

- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley N° 19.885, las que se registrarán por las disposiciones de esa ley salvo en lo que resulte aplicable y con las excepciones descritas en el artículo 9 del Reglamento.

El monto anual de la donación no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite de máximo imponible establecido en el artículo 16 del Decreto Ley N° 3500, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

14. ¿Cuándo deben informarse y ejecutarse las medidas subsidiarias de cumplimiento?

Las razones fundadas, y las medidas subsidiarias de cumplimiento deberán informarse en la comunicación electrónica del mes de enero de cada año.

Las donaciones deberán ser realizadas en el mes de enero del año de envío de la comunicación electrónica y previo a su envío, para dar cumplimiento a través de una medida subsidiaria de cumplimiento a la obligación de contratación de esa anualidad.

15. ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral en las empresas privadas?

La obligación de fiscalización del cumplimiento de las normas sobre inclusión laboral, respecto de los empleadores del sector privado, corresponde a la Dirección del Trabajo.

16. ¿Las personas con discapacidad mental, pueden percibir un ingreso mínimo mensual inferior al legal?

No. La Ley de Inclusión Laboral derogó el artículo 16 de la Ley 18.600 "que establece normas sobre deficientes mentales", que permitía pagarles a estas personas un IMM menor al del régimen general, actualmente las personas con discapacidad mental o intelectual que mantienen una relación laboral tienen derecho a percibir como sueldo el IMM respectivo, solo pudiendo proporcionarse dicho sueldo al número de horas semanales convenida en caso de contratos de trabajo a tiempo parcial.

17. ¿Dónde se encuentra publicada la lista de instituciones donatarias y los proyectos aprobados a los que se pueden efectuar donaciones?

Esta lista se encuentra publicada en el sitio electrónico del Ministerio de Desarrollo Social, y se puede acceder al sitio en el siguiente link:

<http://sociedadcivil.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/proyectos-Ley-21-015/>

18. ¿Las ofertas de empleo pueden dirigirse de manera exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez?

No. No se ajusta a derecho la publicación de ofertas de empleo dirigidas en forma exclusiva a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.

Pese a lo anterior, debemos tener presente que no existe inconveniente para que la publicación de la oferta de trabajo se haga en el marco o en referencia de la Ley de Inclusión Laboral, que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral".

19. ¿Cuál es el plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos?

El plazo para registrar los contratos de trabajo suscritos con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, así como sus modificaciones o términos, es de 15 días hábiles desde su vigencia.

Los contratos de trabajo, sus modificaciones y término deben ser registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL).

20. ¿Las empresas de Servicios Transitorios (EST) se encuentran exceptuadas del cumplimiento de la cuota de contratación prevista en la Ley de Inclusión Laboral?

No. Las EST no se encuentran exceptuadas del cumplimiento de dicha cuota. Además, desde la dictación de la Ley N° 21.690, estas empresas solo podrán poner a disposición de otras empresas obligadas trabajadores con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez una vez cumplida su propia cuota de contratación.

21. ¿Cómo se determina el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de trabajadores de una empresa?

El 1% de reserva de contratación, se calcula sobre el promedio anual de trabajadores de la empresa, para ello se suma el número de trabajadores de cada uno de los 12 meses previos al 31 de octubre del año anterior al de envío de la comunicación electrónica (enero de cada año), según lo informado en la planilla de declaración y/o pago de cotizaciones al Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 y dividir esta sumatoria por 12.

En caso de que el inicio de actividades de la empresa sea posterior, deberán considerarse los meses entre 31 de octubre del año anterior al envío de la comunicación y el inicio de actividades, para luego dividir ese resultado por el respectivo número de meses.

El número de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deberán ser contratados por la empresa corresponderá al 1% de este promedio. Si de este cálculo resultare un número con decimales, se aproximará al entero inferior.

Las personas trabajadoras deberán ser contratadas o mantenerse contratadas durante todo el año.

22. ¿Qué información se debe entregar en la comunicación electrónica?

En la comunicación electrónica que deben realizar los empleadores, se debe informar:

- ✓ El número total de personas trabajadoras de la empresa, desglosándolo por cada uno de los meses considerados para el cálculo del promedio de trabajadores de la empresa.
- ✓ El promedio que haya resultado del cálculo anterior.

- ✓ El número de contratos de trabajo vigentes que mantienen con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Este número es extraído en forma automática de los contratos de trabajo registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL).
- ✓ El número de contratos de trabajo con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez al que se puso término por cualquier causa, correspondiente al año anterior al del envío de la comunicación electrónica.
- ✓ Si existen razones fundadas para que la empresa no pueda cumplir con la obligación de contratar a personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, individualizando la razón y sus fundamentos y la medida subsidiaria de cumplimiento a adoptar.
- ✓ En caso de corresponder, el certificado de la Bolsa Nacional de Empleo, que indique que publicadas las ofertas no se recibió postulaciones de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez.
- ✓ Si se utiliza la medida subsidiaria de donación, se deberá informar la donación realizada adjuntando el Certificado N° 60 del Servicio de Impuestos Internos.
- ✓ Si se utiliza la medida de ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas trabajadoras con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, se deberán informar los números de cédula de identidad de las personas trabajadoras que prestarán servicios en la empresa obligada. En caso de tratarse de una empresa de servicios transitorios, deberá estar inscrita en los registros de la Dirección del Trabajo.
- ✓ El nombre y cédula de identidad de la persona trabajadora contratada por la empresa con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- ✓ Copia de las políticas en materias de inclusión a que hace referencia el artículo 157 quáter del Código del Trabajo, y de su evaluación cuando correspondiere.

23. ¿Es posible contabilizar para el cumplimiento de la cuota de contratación, los contratos a honorarios?

No, no se deben considerar los contratos a honorarios, debido a que sólo se contabilizan los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo.

24. ¿Qué tipos de contratos de trabajo se deben suscribir para completar la cuota del 1%?

Para cumplir con la cuota de contratación, debe suscribirse un contrato de trabajo, pudiendo pactar cualquiera de los tipos de contrato que regula el Código del Trabajo, esto es de plazo fijo, por obra o faena determinada y el contrato indefinido

25. ¿Se pueden suscribir contratos de jornada parcial para el cumplimiento de la cuota del 1% de la Ley Inclusión Laboral?

Sí, la Ley de Inclusión Laboral no determina cuantas horas semanales debe de trabajar una persona con discapacidad y/o asignataria de pensión de invalidez, por lo que se cumple con dicha Ley en la medida que se pacte una jornada que dé lugar a un vínculo laboral.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE ABRIL 2025

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 145, de 14-03-2025

El derecho a descanso compensatorio, sea de los trabajadores que vivan en las dependencias de los Cuerpos de Bomberos o de aquellos que siendo cuarteros conductores no viven en las instalaciones de su empleador, por las interrupciones de sus descansos diarios justificadas en el deber de concurrir a una emergencia o acto de servicio relacionado con sus funciones, debe ser otorgado por el empleador en la jornada de trabajo diaria siguiente en forma proporcional al lapso utilizado en concurrir a la emergencia o acto de servicio y sin vulnerar a los descansos diarios mínimos que contempla el legislador para los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos.

Ordinario N° 135, de 14-03-2025

Las solicitudes de evaluación de sistemas de generación, firma y gestión de documentación laboral electrónica deben cumplir con las condiciones exigidas por el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015, y ser dirigidas al Departamento Jurídico de esta Dirección.

Ordinario N° 123, de 26-02-2025

Para requerir un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la existencia de fiscalización superior inmediata en un caso particular el solicitante debe, a lo menos, acompañar; i) Documentos que consignen las obligaciones que pesan sobre los trabajadores; ii) Detalle de los medios de control a través de los cuales se fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones; y iii) La periodicidad con la que los trabajadores son controlados.

ORD. N° 118, de 26-02-2025

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca del monto que correspondería pagar al empleador por las horas utilizadas en actividades de capacitación, fuera de la jornada laboral, por los trabajadores afectos al contrato colectivo celebrado entre la empresa SIEMENS S.A. y el Sindicato de Empresa Siemens Establecimiento Andina CODELCO Chile, acorde con los términos convenidos en la cláusula 20 de dicho instrumento, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, derivada de la interpretación y aplicación de dicha norma convencional cuya competencia recae, por tanto, en los Juzgados de Letras del Trabajo.

Ordinario N° 110, de 24-02-2025

De esta forma, tratándose de los trabajadores contratados con posterioridad a la celebración del instrumento colectivo, si este último incorporó diferencias en cuanto al otorgamiento de los beneficios históricos, referidas a las condiciones, modalidad o características, entonces el empleador si podrá otorgar dichos beneficios a los trabajadores que ingresaron a la empresa con posterioridad a la celebración del contrato colectivo sin que resulte aplicable para estos efectos lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 109, de 24-02-2025

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 25 bis del Código del Trabajo, las partes deben señalar en el acuerdo suscrito, sea este individual o colectivo, elementos que permitan establecer la base de cálculo pactada para el tiempo de espera, siendo insuficiente que las partes simplemente indiquen un monto fijo a pagar al mes, sin indicar la cantidad de horas a las que corresponde dicho monto, puesto que lo anterior no permite tener certeza sobre el valor del tiempo de espera ni el límite de horas acordado.

Ordinario N° 108, de 24-02-2025

1. El pacto de horas extras en el que se acuerda la compensación de las mismas por días de feriado puede ser modificado, requiriéndose para tal efecto el mutuo acuerdo de las partes.
2. No hay impedimento para que las partes acuerden que una porción de las horas extraordinarias a realizar sea compensada en dinero y otra en días de feriado. Sin embargo, para que esta última modalidad opere, siempre debe existir acuerdo expreso, por escrito, de lo contrario se aplicará la regla general.

Ordinario N° 97, de 19-02-2025

No resulta posible determinar que los trabajadores de la empresa Ltda. que se desempeñan en terreno puedan laborar excluidos de la limitación de jornada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, en virtud de la revisión de los documentos que acompaña.

Sin perjuicio de lo anterior, la norma legal citada establece el derecho a que cualquiera de las partes de la relación laboral, en caso de controversia, pueda solicitar la intervención y resolución del Inspector del Trabajo respectivo, de acuerdo con lo informado en el presente oficio.

Ordinario N° 95, de 19-02-2025

- 1) El comprobante de pago del bono contemplado en la letra c) de la cláusula cuarta del contrato de trabajo analizado no se ajustaría a derecho, por cuanto no señala en detalle la forma empleada para realizar su cálculo, en particular en lo referido a los sistemas de ventas sell-out (venta final a público) y las posibles notas de crédito existentes, no cumpliendo con el principio de certeza de las remuneraciones.
- 2) Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica que no refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición social que amerite de pronunciamiento, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el presente informe.

Ordinario N° 93, de 19-02-2025

La licencia médica deberá otorgarse bajo la mención "reposo total" o "reposo parcial", con total prescindencia de la carga diaria de trabajo a que se encuentre afecto el dependiente.

Ordinario N° 88, de 19-02-2025

De la norma antes transcrita se desprende que el máximo de horas diarias que un trabajador puede trabajar son 10 horas, salvo las excepciones contempladas en la ley. De esta manera, no se ajusta a la normativa que rige la materia la jornada de trabajo de 24 horas en un mismo día calendario por la que se consulta.

En efecto, cuando se convienen turnos rotativos, deben cumplirse dos condiciones, por una parte, entre una y otra jornada debe existir un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, a lo menos, al período laborado, y por otra parte, que el total de horas que el dependiente puede trabajar al día son 10. Así lo ha señalado esta Dirección, entre otros, mediante Ordinario N° 5321 de 07.11.2017.

Por consiguiente, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que el máximo diario de horas ordinarias que un dependiente puede trabajar son 10 horas.

Ordinario N° 84, de 19-02-2025

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a una trabajadora que no tiene continuidad durante el período de tiempo exigido por esta normativa.

Ordinario N° 77, de 19-02-2025

En primer lugar, el Ordinario N° 4624 que Ud. cita en su presentación, en lo pertinente, señala que las comisiones, bonos, premios y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, además del sueldo, son legalmente reemplazadas por el promedio de las remuneraciones variables de los tres últimos meses laborados, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las referidas remuneraciones variables a dicho promedio.

Agrega este pronunciamiento que sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con el sueldo y el promedio de sus remuneraciones variables de sus tres últimos meses laborados, las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo perseguido por el legislador del artículo 71 del Código del Trabajo, generándose un enriquecimiento sin causa a favor del dependiente. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante Dictamen N° 3419/95 de 07.05.1991.

Esta conclusión es plenamente aplicable en aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase.

Ahora bien, en la especie, señala Ud. que en el caso del premio por cumplimiento de meta por el que se consulta la comisión obtenida del total de las ventas facturadas se paga al mes siguiente, es decir, de forma desfasada. De esta manera aplicando la doctrina ya señalada el feriado del personal por el que se consulta debe ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones en los tres últimos meses trabajados sin perjuicio del pago de todos los bonos, comisiones y premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio, atendido que en caso contrario el empleador no estaría cumpliendo con la obligación de pagar las remuneraciones devengadas con anterioridad. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante Dictamen N° 5424/250 de 25.08.1995.

A esta misma conclusión se arriba aplicando lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo que señala:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponde efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra."

De lo anterior se desprende que aparte de la remuneración íntegra correspondiente al feriado el empleador debe también pagar al trabajador que está haciendo uso de su feriado cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período, como podría suceder, a manera ejemplar, con un bono de escolaridad o un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad.

Cabe hacer presente que esta Dirección, interpretando la disposición en estudio, ha señalado mediante Dictamen N° 1248/66 de 04.03.1994, que la expresión *"toda otra remuneración o beneficio"* comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado aparte de la remuneración íntegra a que se refiere el inciso 1° del artículo 67 y los incisos 1° y 2° del artículo 71 del Código del Trabajo, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que el feriado del personal de que se trata debe ser remunerado por la suma del sueldo y el promedio de lo ganado por concepto de remuneraciones variables en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de los premios diferidos que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

Ordinario N° 76, de 19-02-2025

Para requerir un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la existencia de fiscalización superior inmediata en un caso particular el solicitante debe, a lo menos, acompañar; i) Documentos que consignen las obligaciones que pesan sobre los trabajadores; ii) Detalle de los medios de control a través de los cuales se fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones; y iii) La periodicidad con la que los trabajadores son controlados.

Ordinario N° 66, de 14-02-2025

1. Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno los incumplimientos de los empleadores en el marco del procedimiento previsto por el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, ante la ausencia de respuesta del empleador, el rechazo injustificado de la propuesta de la persona trabajadora, o la falta de respuesta, así como también en caso de que aquellos realicen una propuesta alternativa, con objeto de velar, en dicho caso, porque se produzca el acuerdo de voluntades necesario para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 4 de dicha normativa, conforme con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral.
2. La propuesta de la persona trabajadora beneficiaria puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que pueda solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

Ordinario N° 63, de 14-02-2025

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca del incumplimiento por parte del empleador al artículo 103 de la Ley N° 21.325 de Migraciones y Extranjería, debiendo estarse a lo señalado por el Director Nacional de Migraciones en documento del antecedente 3), que se remite para su mejor comprensión.



BOLETÍN INFORMATIVO ABRIL 2025

ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVA LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

DECRETO SUPREMO N° 44 - MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha emitido el Decreto Supremo N° 44, una nueva normativa que refuerza las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales, con un enfoque en la protección de la vida y salud de las y los trabajadores. Esta normativa establece lineamientos más exigentes para la gestión preventiva al interior de las organizaciones, incorporando herramientas como mapas de riesgos, evaluaciones periódicas y el uso adecuado de elementos de protección personal.

Con el fin de facilitar su implementación, la Dirección del Trabajo ha puesto a disposición de las entidades empleadoras una serie de documentos y guías oficiales que abordan de forma práctica y técnica los distintos aspectos que contempla el decreto. Estos recursos permiten orientar la gestión preventiva, facilitar procesos de fiscalización y asegurar el cumplimiento normativo en distintos sectores productivos.

Accede a los documentos en el sitio oficial de la Dirección del Trabajo:

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-127643.html>

Recursos Disponibles:

- ✓ Documentos Descargables:
- ✓ Texto del Decreto N°44 (2024)
- ✓ Presentación explicativa (.ppt)
- ✓ Guía para la elaboración de mapas de riesgos laborales
- ✓ Guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo
- ✓ Guía de aplicación de días cargo para el cálculo de la tasa de gravedad
- ✓ Guía para la gestión de elementos de protección personal
- ✓ Formulario Único de Fiscalización para el DS N°44
- ✓ Tipificador Infracional de la Dirección del Trabajo
- ✓ Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024–2028)

Fuente: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-127643.html>

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	68.306
I.P.C	0,5
ÍNDICE I.P.C	107,70
RBMN BASICA	19.206
RBMN MEDIA	20.208

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2025 ENERO	510.636	380.923	329.151	510.636
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
ENERO 2025	\$ 73.321		\$ 879.852	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS MARZO 2025	VALOR EN PESOS ABRIL 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.393.289	3.430.821
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.303.065	2.333.647
Tope imponible AFC	131.9	5.097.663	5.154.047

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	2.425.521
Monto tope mensual	\$ 202.127
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 510.636
25% Gratificación	\$ 127.659

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$ 598.698	\$ 21.243
B	INGRESO HASTA	\$ 598.699	Hasta	\$ 874.460	\$ 13.036
C	INGRESO HASTA	\$ 874.461	Hasta	\$ 1.363.858	\$ 4.119
D	INGRESO HASTA	\$ 1.363.859			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	510.636 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$ 4.255,30

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Abril 2025	38.945,69
11	Abril 2025	38.952,17
12	Abril 2025	38.958,65
13	Abril 2025	38.965,12
14	Abril 2025	38.971,60
15	Abril 2025	38.978,08
16	Abril 2025	38.984,56
17	Abril 2025	38.991,04
18	Abril 2025	38.997,53
19	Abril 2025	39.004,01
20	Abril 2025	39.010,50

Día	Mes	Valor (\$)
21	Abril 2025	39.016,98
22	Abril 2025	39.023,47
23	Abril 2025	39.029,96
24	Abril 2025	39.036,45
25	Abril 2025	39.042,94
26	Abril 2025	39.049,43
27	Abril 2025	39.055,92
28	Abril 2025	39.062,41
29	Abril 2025	39.068,91
30	Abril 2025	39.075,41
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Mayo 2025	39.081,90
2	Mayo 2025	39.088,40
3	Mayo 2025	39.094,90
4	Mayo 2025	39.101,40
5	Mayo 2025	39.107,90
6	Mayo 2025	39.114,40
7	Mayo 2025	39.120,91
8	Mayo 2025	39.127,41
9	Mayo 2025	39.133,92

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2025	67.429	809.148
Febrero 2025	67.294	807.528
Marzo 2025	68.034	816.408
Abril 2025	68.306	819.672
Mayo 2025	68.648	823.776

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO I
II	FEBRERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II
III	MARZO	• DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024
IV	ABRIL	• FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO



CALENDARIO 2025

Enero

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl