

# LABORAL REVISTA

**GRUPO BT**



Boletín del Trabajo

EDICIÓN  
MAYO

2025 CHILE

## LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS

**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**

**MAYO 2025**

**Printed in Chile**

**©2025**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN  
TOTAL O PARCIAL**

## CONTENIDO

LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS .....	3
TRABAJADORES BENEFICIARIOS .....	3
FORMA DE COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS.....	4
FESTIVOS QUE COINCIDEN CON DOMINGO .....	8
FESTIVO QUE COINCIDE CON LOS DÍAS DE DESCANSO DEL TRABAJADOR.....	9
NÚMERO DE HORAS A CONSIDERAR EN LA COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FESTIVO LABORADO. ....	9
CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN CUANDO LA COMPENSACIÓN SE HACE EN DINERO .....	12
COMPENSACIÓN FESTIVOS LABORADOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA (ARTÍCULO 22 INCISO SEGUNDO CÓDIGO DEL TRABAJO) .....	18
CUESTIONARIO LABORAL MAYO 2025 .....	20
EL FERIADO LEGAL Y PERMISOS.....	20
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE MAYO 2025 .....	37
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO .....	37
BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2025.....	42
PERMISO PARA DÍAS INTERFERIDOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 35 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	42
CARTOLA ESTADÍSTICA .....	47
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025 .....	50

## LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS



### TRABAJADORES BENEFICIARIOS

Los trabajadores que tienen derecho a la compensación de los festivos laborados, son aquellos que han pactado con su empleador distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo los días domingos y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo.

El mencionado artículo 38 permite distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos, por lo que las labores que el trabajador desarrolla ese día estarán dentro de su distribución de jornada ordinaria, no generándose horas extraordinarias por las actividades desarrolladas en esos días, salvo por supuesto que con ellas se excediera de la jornada convenida.

El inciso tercero del artículo 38, establece que el empleador debe otorgar 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, para efecto del adecuado otorgamiento del descanso se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 36 respecto de las horas de inicio y término del descanso.

Cuando en una semana se acumula más de un día de descanso, esto porque el trabajador prestó servicio un día domingo y un festivo, el empleador con sus trabajadores pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días festivos laborados por el trabajador, la norma legal señala que la compensación que se puede acordar es la relativa al descanso que excedan de uno semanal, pero debe siempre entenderse que se refiere a los festivos laborados, toda vez que el trabajo realizado en domingo debe siempre compensarse con el descanso semanal, siendo improcedente algún acuerdo al respecto.

## FORMA DE COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS

Los festivos laborados pueden compensarse de dos formas, a saber:

1. Acordando con él o los trabajadores una especial forma de distribución de los días de descanso que correspondan a la compensación de un día festivo laborado, acuerdo que debiese constar por escrito para dar certeza a las partes de la forma en la cual se compensará el festivo laborado, la oportunidad en que se dará el descanso compensatorio el legislador no lo ha establecido, por lo que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer claramente en que oportunidad se otorga el descanso. . En caso de no pactarse entre la empresa y sus dependientes la oportunidad en la cual el trabajador hará uso de su descanso compensatorio por las actividades desarrollada en día festivo, la Dirección del Trabajo ha establecido que este debe otorgarse dentro de los 7 días siguientes al festivo laborado.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 1799/0111, de 12.06.2002:**

***"No existe inconveniente jurídico para que las partes acuerden compensar los días festivos trabajados con un día de descanso ni para que convengan que en los meses de verano, septiembre y diciembre, dichos descansos se adicionen a las vacaciones del respectivo dependiente."***

**Ordinario N° 5501/263, de 15.09.1994:**

***"El descanso compensatorio de las labores efectuadas en días festivos debe otorgarse dentro de los siete días inmediatamente siguientes al respectivo festivo, sin perjuicio de que las partes contratantes puedan acordar otra oportunidad en el evento de que se acumulen en una semana dos o más días de descanso compensatorio"***.

**Ordinario N° 5240, de 10.10.2018**

***3.-El descanso compensatorio de las labores efectuadas en un día festivo debe concederse dentro de los siete días inmediatamente siguientes a éste, sin perjuicio de que las partes puedan acordar otra oportunidad para su otorgamiento en el evento de que se acumulen en una semana dos o más días de descanso compensatorio.***

2. Pactando una compensación en dinero, caso en cual la suma acordada no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, es decir al pago de las horas trabajadas en el día festivo a valor de hora extraordinaria calculada con el recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

El hecho que un trabajador labore un festivo no le da derecho al pago de horas extras, siendo el mismo artículo 38 que así lo dispone, al señalar que las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal, lo que ocurre es que cuando la compensación del festivo se hace en dinero, se realiza vía una especial forma de remuneración la que no puede ser inferior al número de horas trabajadas en el festivo, pagadas a un

valor no inferior a las horas extras calculadas con un 50% de recargo, por lo que muchos trabajadores y empresas creen que el laborar un festivo da derecho a los trabajadores a recibir el pago de horas extras, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 4468/0310, de 21.09.1998:**

***"Las horas trabajadas en domingo y festivos deben pagarse con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias únicamente en el evento que excedan la jornada ordinaria semanal".***

Es recomendable, que la empresa al momento de hacer el pago de la compensación del festivo laborado en dinero en las partidas impositivas y tributables del trabajador, ingrese dicha compensación bajo un nombre que denote claramente lo que está pagando, por ejemplo utilizar como ítem en las partidas remuneracionales un ítem denominado compensación festivo laborado, para separar esta compensación de las posibles horas extras a que el trabajador tenga derecho en el mes que se paga dicha compensación.

Las empresas con sus trabajadores tienen la obligación de pactar por escrito la forma en la cual se realizará la compensación de los días festivos laborados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que sobre el particular ha señalado:

**Ordinario N° 8381/0169, de 18.11.1988:**

***"En el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeren por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana en la forma que las partes estimen conveniente.***

***Asimismo, el destino que puede darse al día de descanso compensatorio correspondiente al festivo trabajado debe ser el resultado de un acuerdo entre el dependiente y el empleador suscrito con la debida antelación a la época en que dicho día debe laborarse.***

***En estas circunstancias, el empleador no está facultado para resolver unilateralmente la oportunidad en que otorgará el día de descanso compensatorio del día festivo que se hubiere laborado, ni puede a su arbitrio, disponer que se trabaje como extraordinario".***

**Ordinario N° 5212/0301, de 13.10.1999:**

***Se acumule en una semana más de un día de descanso, las partes pueden acordar una forma especial de distribución o de remuneración respecto de aquellos que excedan de uno semanal, y en el evento de optarse por su remuneración, esta no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del mismo Código.***

***La irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeren por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana, en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el dependiente y el empleador.***

**Ordinario N° 306/025, de 18.01.1994:**

***Se deduce también que, en el evento de que se acumule en una semana más de un día de descanso, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de aquellos que excedan de uno semanal y que en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración no puede ser inferior a la prevista en el artículo 31 del Código del Trabajo.***

***Ello significa que el trabajador puede optar por laborar el día de descanso compensatorio que exceda de uno semanal en cuyo caso esta labor deberá remunerársele, a lo menos, con el sueldo convenido para la jornada ordinaria recargado en un 50%.***

***En estas circunstancias, forzoso es concluir que a los trabajadores de que se trata, que se desempeñan en la Empresa ..... S.A., Salitrera ....., debe, necesariamente, concedérseles un día de descanso a la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que debieron prestar servicios, salvo que respecto del día de descanso que excede de uno las partes hubieren pactado una especial forma de distribución o remuneración, acuerdo que, conforme a lo resuelto por este Servicio en dictamen N° 8381/169, de 18.11.88, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.***

**Ordinario N° 4231/0305, de 11.10.2000:**

***Lo expuesto permite afirmar que en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista solo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeren por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana, en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, el que, conforme al dictamen 621, de 5 de febrero de 1986, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.***

**Ordinario N° 0407/06, de 29.01.2014:**

***Precisado lo anterior, cabe señalar que la resolución de la consulta planteada en la especie, esto es, la eventual sanción que correspondería aplicar por la inexistencia de un pacto escrito al respecto obliga a determinar si el acuerdo a que alude el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, está sujeto a dicha formalidad.***

***Al respecto, cabe señalar que aún cuando la citada norma legal no establece expresamente dicha exigencia sino que se limita a establecer que las partes pueden acordar una especial forma de distribución o remuneración de los días de descanso compensatorio que exceden de uno semanal, este Servicio, en el ámbito de su competencia en materia de interpretación legal, estima que dicho acuerdo debe materializarse por escrito, debiendo establecerse en el mismo las condiciones de otorgamiento y pago del beneficio que en él se establece.***

***La conclusión anterior se fundamenta en el principio de certeza y seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones laborales el cual busca garantizar que trabajador y empleador conozcan con exactitud sus derechos y obligaciones recíprocas. En efecto la materialización por escrito de dicho pacto permitirá a las partes conocer con claridad los términos del mismo y evitar con ello eventuales discrepancias al respecto, sirviéndoles además como medio de prueba de acordado. Asimismo, la escrituración de dicho documento facilitará la labor fiscalizadora de este Servicio al conocer de denuncias que se efectúen sobre la materia.***

**En cuanto a la oportunidad en que debe celebrarse dicho acuerdo, esta Dirección, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, que éste debe suscribirse con anterioridad a la época en que dicho día debe trabajarse, conclusión que se fundamenta en la circunstancia que si bien es cierto el inciso 5° del artículo 38 faculta a las partes para convenir una especial forma de distribución o de compensación de los días de descanso que excedan de uno semanal, no lo es menos que tal potestad no puede ser ejercida para subsanar en forma retroactiva, las omisiones cometidas por una empresa, debiendo por tanto operar sólo a futuro. En el sentido indicado se han pronunciado, entre otros, los Ords. N° 4231/305, de 11.10.2000 y N° 2095 de 18.04.86.**

**Precisado lo anterior, cabe señalar a Ud. que la inexistencia de pacto escrito sobre la materia podrá ser sancionada administrativamente por este Servicio, conforme al artículo 503 del Código del Trabajo.**

**Ordinario N° 5676, de 04.11.2015.**

**1.- El acuerdo a que se refiere el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, según el cual las partes pueden convenir una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso compensatorio que exceden de uno semanal, debe constar por escrito.**

**2.- No resulta procedente que los vigilantes privados de la empresa Metro S.A., afectos al turno "5x2 móvil", exijan que ésta les otorgue en forma efectiva los descansos compensatorios de los días festivos laborados de los cuales no hicieron uso, pero que les fueron remunerados en la forma prevista en el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.**

De acuerdo a los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, citados precedentemente, las partes de la relación laboral se encuentran obligadas a pactar en forma previa al trabajo en días festivos, cuál será la forma en que las labores desarrolladas en dichos días serán compensadas, acuerdo que debe constar por escrito. Es de nuestra opinión que estos acuerdos deben ser suscritos en los respectivos contratos de trabajo, como uno de los acuerdos más que regirán la relación laboral o bien en los instrumentos colectivos que se suscriban entre la empresa y sus trabajadores o sindicatos, esta obligación se aplica para las jornadas de 44 horas semanales o menos, como así también para las jornadas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

El acuerdo que nos ocupa, en cuanto a la forma de compensación de los festivos laborados, puede perfectamente ser materia de negociación colectiva, por lo que si la forma de compensación de los festivos laborados se encuentra regulada en los instrumentos colectivos que existan en la empresa, se debe entender por cumplida la obligación de pacto por escrito exigido por la Dirección del Trabajo, respecto por supuesto del personal afecto a dichos instrumentos colectivos y de aquellos a los cuales se les haya extendido los beneficios en conformidad a las normas legales vigentes.

Una forma en la cual se puede pactar esta compensación de los festivos laborados en los contratos de trabajo, si la compensación se realizara en dinero sería la siguiente:

**Compensación festivos:** de conformidad a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo las partes acuerdan que por concepto de compensación de los días festivos laborados, que sean distinto de día domingo, la empresa compensará las actividades desarrolladas en esos días festivos mediante el pago de un bono denominado COMPENSACIÓN FESTIVO, que será equivalente al número de horas trabajadas en los festivos pagadas al valor de horas extras, el valor de la hora extraordinaria se calculará en base al valor de hora ordinaria con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

## FESTIVOS QUE COINCIDEN CON DOMINGO

Cuando el festivo coincide con domingo, se considera simplemente un domingo más del mes, por lo que al prestar servicios el trabajador en ese día, se considera que trabajó en día domingo teniendo únicamente el derecho a la compensación del trabajo realizado en domingo, cual es el otorgamiento del descanso respectivo y no tiene derecho a la compensación del festivo laborado, así lo ha sostenido reiteradamente la Dirección del Trabajo, que al respecto ha señalado:

**Ordinario N° 5421/0247, de 25.08.1995:**

***"Los trabajadores no tienen derecho a percibir con un recargo del 50% las horas laborales en día festivo cuando este recae en día domingo".***

**Ordinario N° 0487/036, de 26.01.1999:**

***"Si un día festivo coincide con un domingo, el dependiente habrá trabajado efectivamente un solo día circunstancia esta que, al tenor de lo señalado, permite concluir que solamente procederá compensarlo con un día de descanso.***

***Las horas trabajadas en dicho día por expresa disposición contenida en el mencionado artículo 38, no proceden ser remuneradas como extraordinarias, salvo que se dieran las condiciones que harían procedente dicho pago, esto es, que con ellas se hubiere excedido la jornada semanal acordada".***

**Ordinario N° 668, de 07.02.2017.**

***La doctrina institucional vigente sobre la materia y que se contiene, entre otros, en dictamen N° 400/26, de 10.11.1999, tras analizar la situación de trabajadores sujetos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, autorizado por este Servicio, hizo aplicable a los trabajadores que se encuentran en tal situación, la doctrina sustentada en dictamen N° 4460/207, de 01.08.94 referida a trabajadores afectos a la regla general que se contiene en el citado artículo 38 del Código del Trabajo, precisando que "la coincidencia de un día domingo con un festivo en el sistema, no otorga derecho a los referidos trabajadores, a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias".***

***A la misma conclusión se arriba en dictamen N° 4985/218 de 28 de noviembre del mismo año, conforme al cual "Los trabajadores de la Empresa Minera Los Pelambres, afectos al sistema excepcional de jornadas y de descansos autorizado por la Resolución N° 0251, de 02.08.99, de la Directora del Trabajo, no tienen derecho a que se les compense con un día de descanso adicional o a que se les remuneren las horas extraordinarias por el trabajo desarrollado en un día domingo que coincide con un festivo"***

***La señalada conclusión se fundamenta en que el derecho al descanso compensatorio por el festivo nace sólo cuando el dependiente ha laborado efectivamente en un día que revista tal carácter y siempre que éste no sea coincidente con un domingo, puesto que tal situación implica, por una parte, que el trabajador sólo habrá laborado los días que comprende el ciclo de trabajo autorizado y, por otra, que la prestación de servicios en día domingo ya se encuentra compensada con los días de descanso que comprende el respectivo sistema excepcional.***

***Sobre dicha base, la jurisprudencia administrativa anotada sostiene que la coincidencia de un día domingo con un festivo en el sistema, 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 carácter de domingo y festivo.***

***Cabe hacer presente que la aludida doctrina es la que ha regulado históricamente la materia consultada y la que resulta aplicable en la situación planteada.***

**Ordinario N° 5730, de 27.11.2017**

***La coincidencia de un día domingo con un festivo en un régimen de jornada exceptuada del descanso dominical 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.***

## **FESTIVO QUE COINCIDE CON LOS DÍAS DE DESCANSO DEL TRABAJADOR**

Cuando un festivo coincide con el día de descanso del trabajador, no da derecho a ningún tipo de compensación, toda vez que expresamente se establece en el artículo 38 que el festivo da derecho a compensación cuando el trabajador labora dicho día, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 0400/026, de 20.01.1999:**

***"Los festivos que coincidan o resulten incluidos en un lapso de descanso, tampoco deben conferir derecho compensatorio alguno al dependiente, toda vez que se configura -en el fondo- la misma situación del dependiente afecto al sistema legal ordinario. La necesaria armonía y correspondencia de estas normas conduce a interpretarlas en el sentido que, en ambos sistemas, el festivo se integre y confunda con el lapso legal de descanso, no existiendo razones de derecho o de texto legal que justifiquen discriminación o diferencia".***

**Ordinario N° 2938/0227, de 14.07.2000:**

***"El día festivo no trabajado por encontrarse el dependiente haciendo uso de descanso compensatorio no da derecho a un nuevo día de descanso".***

## **NÚMERO DE HORAS A CONSIDERAR EN LA COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FESTIVO LABORADO.**

Cuando la compensación del festivo se hace en dinero, se debe tener en consideración el número de horas trabajadas en el festivo, considerándose que el día festivo se inicia a las 00:00 del día y concluye a las 24:00 del mismo día, debiendo determinarse para la correcta compensación el número de horas trabajadas en ese día, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario 0635/041 de 06.02.1996:**

*Para determinar las horas que procede remunerar como extraordinarias cuando, con arreglo al inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical y que tiene implantado un sistema de turnos rotativos, debe tomarse en consideración el tiempo comprendido entre las 00 y 24 horas de dicho día.*

*Del mismo modo, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.*

**Ordinario N° 3583/038, de 16.09.2013:**

*“Los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos tienen derecho a impetrar un día de descanso compensatorio a la semana por las labores desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en el cual debieron prestar servicios, rigiendo a su respecto la norma sobre duración del descanso semanal prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo.*

*Por su parte, el referido artículo 36, dispone:*

*“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.*

*Interpretando la norma transcrita en armonía con el inciso 3º del artículo 38, es dable inferir que, por regla general, el descanso compensatorio de los días domingo y festivos laborados que corresponde a los dependientes afectos a la última disposición citada, debe comprender desde las 21.00 horas del día que antecede al de descanso hasta las 06.00 horas del día siguiente a él.*

*La misma interpretación permite concluir que la regla enunciada se altera excepcionalmente cuando la empresa de que se trata desarrolla sus actividades en un sistema de turnos rotativos, evento en el cual, como reiteradamente lo ha establecido esta Dirección, el trabajador que va a hacer uso de su descanso compensatorio puede laborar hasta las 24.00 horas del día anterior y reingresar al trabajo a las 00.00 horas del día que sigue al descanso.*

*Así, la doctrina reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2942/117, de 27.05.92, ha dejado establecido que esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos, agregando que “en esta situación excepcional, el descanso compensatorio se extenderá entre las 00 y las 24 horas de dicho día.”*

*De ello se sigue que si las partes han convenido laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, conforme lo autoriza el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, habiendo turnos rotativos de trabajo, las horas que deben remunerarse con, a lo menos, el 50% de recargo que prevé el artículo 32 del mismo cuerpo legal, son las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera que sea el turno al que correspondan”.*

**Ordinario N° 1544, de 07.04.2017**

**Las horas que procede remunerar como extraordinarias, cuando con arreglo al inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en una actividad exceptuada del descanso dominical, con turnos rotativos, son sólo las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera sea el turno al que correspondan.**

**Ordinario N° 3806 de 21.08.2017**

**Las horas que procede remunerar como extraordinarias, cuando se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio del festivo, en una actividad con turnos rotativos, son sólo las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera sea el turno a que correspondan.**

Es muy importante tener en consideración al momento de determinar el número de horas a compensar en los festivos, el concepto de día revisado al inicio de este módulo, toda vez que si un trabajador por ejemplo tiene una jornada de 44 horas semanales distribuidas incluyendo domingos y festivos de 8:48 horas ordinarias diarias en turno nocturno de 22:00 horas a 07:18 horas, con un descanso de colación de 30 minutos no imputables a la jornada y trabaja en el mes de abril de 2025 los siguientes días y horarios:

**ABRIL DE 2025**

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	14	22:00	0:00	2:00	2:00	
Martes	15	22:00	7:18	8:48	8:48	
Miércoles	16	22:00	7:18	8:48	8:48	
Jueves	17	22:00	7:18	8:48	8:48	
Viernes	18	22:00	7:30	9:00	8:48	
Sábado	19		7:35	7:05	6:48	
Domingo	20					
		<b>HORAS SEMANALES</b>		44:29:00	44:00:00	0:29

De este sencillo ejemplo, vemos como el concepto de día, esto es, que el día comienza a las 00:00 horas y concluye a las 24:00, afecta la forma en la cual se registra la asistencia del trabajador, toda vez que el día lunes 14 ingresa el trabajador a las 22:00 horas para salir a las 07:18 horas del día martes 15, es decir, la jornada de trabajo abarcó 2 días, afectando con ello la compensación del festivo laborado, toda vez que en este ejemplo el trabajador prestó servicios en día viernes 9:00 horas y el sábado 7:05, es decir las horas trabajadas los días festivos fueron 16:05 horas.

## CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN CUANDO LA COMPENSACIÓN SE HACE EN DINERO

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, si el festivo laborado se compensa en dinero, el empleador deberá pagar una especial forma de remuneración la que no debe ser inferior a la que corresponde según artículo 32 del mismo cuerpo legal, esto implica que si la compensación se hará en dinero, las partes deberán acordar una especial forma de remuneración la cual no podrá ser menor al número de horas trabajadas en el festivo pagadas a valor de sobretiempo, esto es con el 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

Una forma de pactar la compensación del festivo en dinero en los contratos de trabajo sería por ejemplo la siguiente:

***Clausula N° .....: de conformidad a lo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo las partes acuerdan que por concepto de compensación de los días festivos laborados, que sean distinto de día domingo, la empresa compensara las actividades desarrolladas en esos días festivos mediante el pago de una especial forma de remuneración denominada COMPENSACIÓN FESTIVO que será equivalente al número de horas trabajadas en el festivos pagadas al valor de horas extras, valor de hora extra calculada con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.***

A continuación, revisaremos la forma en la cual se determina la compensación del festivo laborado y su pago.

### EJEMPLO 1:

Trabajador con jornada de trabajo de 44 horas semanales que se distribuye incluyendo los días domingos y festivos, en el siguiente horario de 08:00 horas a 16:20 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

#### SEPTIEMBRE 2024

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
<b>MARTES</b>	17	7:50	17:00	8:10	7:20	
<b>MIÉRCOLES</b>	18	8:05	18:00	8:55	7:20	
<b>JUEVES</b>	19	8:10	16:50	7:40	7:20	
<b>VIERNES</b>	20	8:00	16:45	7:45	7:20	
<b>SÁBADO</b>	21	7:55	16:58	8:03	7:20	
<b>DOMINGO</b>	22	7:57	17:00	9:03	7:20	
<b>LUNES</b>	23			49:36:00	44:00:00	5:36

Como se puede apreciar en este ejemplo, la jornada extraordinaria solo se ha producido o generado una vez completada la jornada ordinaria de trabajo, la cual es de 44 horas semanales, como estamos en presencia de un trabajador exceptuado del descanso en días domingos y festivos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, en los días 18; 19 y 20 de septiembre 2024, él tenía la obligación de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, es por ello que en la columna jornada ordinaria aparece en cada uno de esos días el número de horas ordinarias que el trabajador debía cumplir, correspondiendo por tal motivo al trabajador solo el pago de 5:36 horas de sobretiempo.

Ahora bien por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, las actividades realizadas en día domingo y festivo deben ser compensadas, en este caso las del día domingo es compensado con el respectivo descanso semanal, sin embargo las desarrolladas en festivo pueden ser compensadas en descanso o con una especial forma de remuneración, en este caso la compensación se realizará mediante el pago de una remuneración especial que será equivalente a las horas trabajadas en el festivo, pagadas al valor correspondiente al sueldo convenido para la jornada ordinaria incrementada en un 50%. Si bien la base de cálculo de la compensación de las actividades desarrolladas en día festivo, es la misma que para el cálculo de las horas extras, no se debiera pagar dichos valores bajo el ítem de horas extraordinarias o sobretiempo, sino que, darle un nombre que denote claramente lo que la empresa está pagando, esto es, la compensación en dinero del festivo laborado.

Siguiendo con el ejemplo, si el trabajador tiene un sueldo de \$600.000.-, se le pagarán por horas extras y compensación de festivo laborados los siguientes valores:

### **Horas extras:**

Valor horas extras =  $600.000 \times 0,007954545 = 4.772.727$

Horas extras =  $5,6 \times 4.772,727 = 26.727.-$

En este caso se debe pagar 5 horas de sobretiempo lo cual equivale a \$23.863,635, luego el pago por los 36 minutos se obtiene dividiendo el valor hora por 60, que corresponde a los 60 minutos que tiene cada hora dándonos \$79,54545 el minuto, multiplicado por 36 nos da \$2.863,6362.-, los cuales se suman a los \$23.863,64.- obteniéndose el valor total de \$26.727.-

### **Compensación días festivos laborados:**

En este caso debemos analizar el número de horas laboradas en los días festivos, los cuales son los días 18, 19 y 20 de septiembre de 2024.

Miércoles 18 = 8:55 horas

Jueves 19 = 7:40 horas

Viernes 20 = 7:45 horas

Total horas = 24:20

Por lo que debemos calcular el equivalente a 24 horas con 20 minutos de sobretiempo, obteniéndose:

Horas:  $24 \times 4.772.727 = 114.545.-$

Minutos:  $20 \times 79,54545 = 1.591.-$

**Total = \$116.136.-**

Es decir, la cantidad a pagar por la compensación en dinero de los festivos laborados sería de \$116.136.-, los cuales se pagarán con la remuneración del mes de abril, una vez compensado en dinero, el festivo no procede que el trabajador exija que se le otorguen además los días de descanso por el festivo laborado.

### EJEMPLO 2:

Trabajador con jornada de trabajo de 44 horas semanales, que se distribuye incluyendo los días domingos y festivos, en el siguiente horario de 08:00 horas a 16:20 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

#### SEPTIEMBRE 2024

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
<b>MARTES</b>	17	8:00	17:00	8:00	7:20	
<b>MIÉRCOLES</b>	18	8:15	17:00	7:45	7:20	
<b>JUEVES</b>	19	7:55	17:10	8:15	7:20	
<b>VIERNES</b>	20	7:30	18:00	9:30	7:20	
<b>SÁBADO</b>	21	8:20	17:00	7:40	7:20	
<b>DOMINGO</b>	22	8:25	16:55	8:30	7:20	
<b>LUNES</b>	23			49:40:00	44:00:00	5:40

Como se puede apreciar en este ejemplo, la jornada extraordinaria solo se ha producido o generado una vez completada la jornada ordinaria de trabajo, la cual es de 44 horas semanales, como estamos en presencia de un trabajador exceptuado del descanso en días domingos y festivos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, en los días 18; 19 y 20 de septiembre, él trabajador tenía la obligación de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, es por ello que en la columna jornada ordinaria aparece en cada uno de esos días el número de horas ordinarias que el trabajador debía cumplir, correspondiendo por tal motivo al trabajador solo el pago de 5 hora con 40 minutos de sobretiempo.

Ahora bien por aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, las actividades realizadas en día domingo y festivo deben ser compensadas, en este caso las del día domingo es compensado con el respectivo descanso semanal, sin embargo las desarrolladas en festivo pueden ser compensadas con un día adicional de descanso o con una especial forma de remuneración, en este caso la compensación se realizará mediante el pago de una remuneración especial que será equivalente a las horas trabajadas en el festivo pagadas al valor de las horas extraordinarias, es decir el valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%. Si bien la base de cálculo de la compensación de las actividades desarrolladas en día festivo es la misma que para el cálculo de las horas extras, no se debiera pagar dichos valores bajo el ítem remuneracional, sino que se debe dar un nombre que denote claramente lo que la empresa está pagando, esto es, la compensación en dinero del festivo laborado.

Siguiendo con el ejemplo, si el trabajador tiene un sueldo de \$650.000.-, se le pagarán por horas extras y compensación de festivo laborados los siguientes valores:

### Horas extras:

Valor horas extras =  $650.000 \times 0,007954545 = 5.170,45425$

Horas extras =  $(5 \times 5170,45425) + (40 \times 86,1909) = 29.300.-$

### Compensación días festivos laborados:

En este caso debemos analizar el número de horas laboradas en festivo, los cuales son el 18; 19 y 20 de septiembre, que corresponde a 21:35 horas trabajadas:

Por lo que debemos calcular el equivalente a 25:30 horas a valor de sobretiempo, obteniéndose:

**Compensación festivo** =  $(25:30 \times 25.170,45425) = 132.277,4545$

**Compensación festivo = \$132.277.-**

Es decir, la cantidad a pagar por la compensación en dinero de los festivos laborados sería de \$132.277.-, los cuales se pagarán con la remuneración del mes de septiembre de 2024, una vez compensado en dinero el festivo no procede que el trabajador exija que se le otorguen además los días de descanso por el festivo laborado.

### EJEMPLO 3:

Trabajador con jornada de trabajo de 20 horas semanales, y un horario de 08:00 horas a 19:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, un sueldo de \$260.000 pesos mensuales que, de acuerdo a las alternativas de distribución pactadas en su contrato, que incluye el trabajo en domingos y festivos, registró la siguiente asistencia el mes de septiembre de 2024:

#### SEPTIEMBRE 2024

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
<b>MARTES</b>	17	8:00	19:30	10:30	10:00	
<b>MIÉRCOLES</b>	18	8:10	19:25	10:15	10:00	
<b>JUEVES</b>	19					
<b>VIERNES</b>	20					
<b>SÁBADO</b>	21					
<b>DOMINGO</b>	22					
				20:45:00	20:00:00	0:45

La Dirección del Trabajo mediante **Ordinario N° 2226/036, de fecha 22.04.2016**, estableció que los trabajadores a tiempo parcial cualquiera sea el número de horas semanales convenidas y de días de trabajo en la semana, tendrán derecho al descanso compensatorio por los días festivos laborados, por lo que si un trabajador tiene pactada una jornada por ejemplo de 20 horas semanales tendrá derecho a la compensación del festivo laborado al igual que el trabajador a tiempo completo.

Para realizar la compensación respectiva, lo primero que debemos es calcular el valor de las horas extras, el que obtendremos de la siguiente operación:

$$\text{Valor hora extra} = ((260.000 / 30 \times 7) / 20) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra} = 4.550.-$$

Entonces tendríamos que pagar:

$$\text{Compensación festivo (10:15 X 4.550) = \$46.638.-}$$

#### EJEMPLO 4:

Trabajadores afectos a jornada excepcional de 4 por 4 con turnos día y noche.

Sueldo de \$750.000.-

El factor de horas extraordinaria para la jornada de 4 por 4 con 12 horas diarias es de 0.0083333, por lo que el valor de 1 hora extra será:

$$\text{Valor hora extra} = (750000 \times 0.0083333) = 6.249,9975$$

#### TURNOS DE NOCHE:

#### SEPTIEMBRE 2024

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
MARTES	17	20:00		4:00	4:00	
MIÉRCOLES	18	20:00	8:00	12:00	12:00	
JUEVES	19	20:00	8:00	12:00	12:00	
VIERNES	20	20:00	8:00	12:00	12:00	
SÁBADO	21		8:00	8:00	8:00	
DOMINGO	22					
LUNES	23			48:00:00	48:00:00	0:00

Dado que el horario nocturno abarca 2 días, tendremos que el trabajador ingresó el día martes a las 20:00 horas, pero sale a las 08:00 horas del día miércoles y así sucesivamente, es por ello que los festivos a compensar son los días 18; 19 y 20 de septiembre, el trabajador laboró 36 horas, correspondientes a 8 horas del turno 1 que va de martes a miércoles el cual se le denomina habitualmente saliente de noche, y 4 horas del turno que va de miércoles a jueves y así sucesivamente, dándonos 36 horas trabajadas en día festivo.

La compensación será entonces:

**Compensación festivo (36 X 6.249,9975) = \$225.000.-**

### Turno diurno:

#### SEPTIEMBRE 2024

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
<b>MARTES</b>	17	8:00	20:00	12:00	12:00	
<b>MIÉRCOLES</b>	18	8:00	20:00	12:00	12:00	
<b>JUEVES</b>	19	8:00	20:00	12:00	12:00	
<b>VIERNES</b>	20	8:00	20:00	12:00	12:00	
<b>SÁBADO</b>	21					
<b>DOMINGO</b>	22					
<b>LUNES</b>	23			48:00:00	48:00:00	0:00

En este caso el festivo que debe ser compensado es el día 18 de septiembre, el trabajador laboró 12 horas, la compensación será entonces:

**Compensación festivo (36 X 6.249,9975) = \$225.000.-**

### EJEMPLO 5:

Trabajadores afectos a jornada excepcional de 3 por 1, sistema de cuarto turno del sector salud.

Sueldo de \$550.000.-

El factor de horas extraordinaria para la jornada excepcional de cuarto turno es 0.0083333, por lo que el valor de 1 hora extra será:

Valor hora extra= (550000 X 0.0083333) = 4.583,315

A continuación, veremos varios casos que se pueden dar en este sistema de turno tan especial:

## SEPTIEMBRE 2024

	DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
<b>MARTES</b>	17	8:00	20:00	12:00	12:00	
<b>MIÉRCOLES</b>	18	20:00		4:00	4:00	
<b>JUEVES</b>	19		8:00	8:00	8:00	
<b>VIERNES</b>	20					
<b>SÁBADO</b>	21					
<b>DOMINGO</b>	22					
<b>LUNES</b>	23			24:00:00	24:00:00	0:00

Como podemos apreciar el trabajador solo prestó servicios 4 horas del día miércoles 18 y 8 horas el jueves 19 de septiembre, por lo que la compensación de su festivo laborado sería de 12 horas:

**Compensación festivo (12:00 X 4.583,315) = \$55.000.-**

## COMPENSACIÓN FESTIVOS LABORADOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA (ARTÍCULO 22 INCISO SEGUNDO CÓDIGO DEL TRABAJO)

Los trabajadores excluidos de limitación de jornada, pueden pactar con su empleador estar afectos al régimen general de descanso del artículo 35 del Código del Trabajo, esto implica que los domingos y festivos serán de descanso, o bien la excepción al descanso dominical, esto es distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del mismo Código.

Si estos trabajadores laboran un festivo, al igual que el trabajador afecto a jornada laboral, gozarán del derecho a la compensación del día festivo laborado, compensación que se puede hacer de cualquiera de las formas que el legislador establece, esto es dando un día adicional de descanso o bien pactando una especial forma de remuneración.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 5267/308, de 18.10.1999:**

***De la norma legal precedentemente transcrita fluye que determinados trabajadores, entre estos, los gerentes, quedan expresamente excluidos de la limitación de jornada de cuarenta y ocho horas semanales prevista en su inciso primero.***

***Conforme lo anterior, posible es sostener que el fin perseguido por el legislador al excluir de la referida limitación de jornada de trabajo a los dependientes considerados en el inciso 2° del citado artículo 22 del Código del Trabajo, es que no rijan respecto de estos trabajadores las reglas generales de limitación de jornada ordinaria de trabajo.***

*Al tenor de lo expuesto, posible es sostener en el caso consultado que los trabajadores de la empresa Fast Food Chile S.A., que detentan el cargo de gerentes de los restaurantes de dicha empresa, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de 48 horas semanales y, por ende, no están sujetos a límite diario y semanal de trabajo.*

*2) Ahora bien, en lo que respecta a las normas sobre descanso semanal de estos dependientes cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo en su inciso 3° establece:*

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar 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, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".*

*De la norma preinserta se desprende que los trabajadores que laboran en actividades exceptuadas del descanso dominical, tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada día domingo trabajado, como asimismo, a otro día más de descanso por cada día festivo que hubieren laborado.*

*Ahora bien, el tenor de la disposición legal transcrita indica que nos encontramos en presencia de una norma de carácter imperativo, de suerte tal que no admite excepción alguna que permita al empleador exonerarse de la obligación a que se ha hecho alusión, permitiendo, no obstante, la misma norma en su inciso 6° la posibilidad de que las partes puedan acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, en cuyo caso deberán ser remunerados como horas extraordinarias.*

*En estas circunstancias, forzoso es concluir que cualesquiera que sean los trabajadores que se desempeñan en empresas exceptuadas del descanso dominical, entre las cuales se encuentran precisamente los restaurantes debe, necesariamente concedérseles un día de descanso cada semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, en su caso, otro día más por la labor efectuada en día festivo.*

*Conforme a lo anterior, los gerentes de restaurantes materia de esta consulta, tendrán derecho al día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y a otro día por aquellas labores efectuadas por estos en día festivo, pese a no hallarse sujetos a las reglas generales de limitación de jornada.*

*En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:*

*1) Los Gerentes de Restaurantes de la empresa Fast Food Chile S.A. no se encuentran sujetos a limitación de jornada de trabajo.*

*2) En caso de laborar en día domingo o festivo, estos dependientes tienen derecho a un día de descanso semanal en compensación por el domingo y otro en su caso por el día festivo laborado.*

## CUESTIONARIO LABORAL MAYO 2025

### EL FERIADO LEGAL Y PERMISOS

#### 1. ¿Cómo debe solicitar el feriado anual el trabajador?

El trabajador debe solicitarlo por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud.

#### 2. ¿Para tener derecho a feriado (vacaciones) los requisitos que debe cumplir el trabajador son?

El único requisito, para que nazca el derecho a feriado que ha establecido el legislador es que la relación laboral entre el empleador y el trabajador se encuentre vigente, este derecho los tendrán todos los trabajadores que cumplan con el requisito de antigüedad en el empleo, esto es 1 año de servicio, independiente del tipo de contrato que tengan, es decir los trabajadores contratados a plazo fijo y los por obra o faena también gozaran del feriado si es que completan el año de servicio previsto en la norma legal.

#### 3. ¿Qué características tiene el feriado?

El feriado presenta las siguientes características:

- ✓ Debe ser remunerado.
- ✓ Es continuo.
- ✓ Es irrenunciable.
- ✓ Se computa en días hábiles.
- ✓ No es compensable en dinero.

#### 4. ¿Corresponde que el empleador haga un programa de vacaciones de sus trabajadores, donde se imponga las fechas de uso?

No, toda vez que el titular del derecho es el trabajador, por lo cual es el quien decide la fecha en la cual hará uso de su feriado, debiendo si solicitarlo con la anticipación debida.

#### 5. ¿Qué causas permiten que el empleador deniegue la solicitud de feriado de un trabajador?

El empleador podrá denegar el feriado a algunos trabajadores a fin de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviere menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

## **6. ¿Puede otorgarse el feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicios en la empresa?**

Si bien el derecho a feriado nace cuando el trabajador cumple un año de servicio, no existe inconveniente alguno en que el trabajador haga uso de este beneficio antes de enterar un año de servicio en la empresa, en la medida que exista acuerdo entre las partes y que este acuerdo no implique una trasgresión a las normas sobre cómputo y fraccionamiento del feriado establecidas en el Código del Trabajo.

## **7. ¿Cómo se computa el feriado de los trabajadores a tiempo parcial?**

Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que en materia de feriado legal se rigen por las mismas normas que los trabajadores a tiempo completo, por lo que tendrán derecho a 15 o 20 días hábiles de vacaciones, dependiendo del lugar del territorio nacional que presten servicios, su feriado se contara en días hábiles de lunes a viernes igual que cualquier trabajador.

## **8. ¿Puede otorgarse el feriado en el período comprendido entre la fecha que se notificó al trabajador el término de su contrato y la fecha en que cesa la relación laboral?**

Si, toda vez que nada impide que un trabajador que esté haciendo uso de su feriado sea notificado de la terminación de su contrato de trabajo por aplicación de una de las causales del artículo 161, cumpliendo el aviso en los días de feriado, lo que no procede es que el empleador obligue al empleado a hacer uso de su feriado durante el aviso previo, toda vez que es el trabajador el titular del derecho y debiera ser él quien lo solicite.

## **9. ¿Qué ocurre cuándo se está gozando de feriado anual y sobreviene una licencia médica?**

Durante el periodo que dure la licencia médica el feriado se interrumpe, debiendo las partes, de común acuerdo, fijar la forma en la cual el trabajador hará uso de los días de feriado que le queden pendientes, pudiendo ser en forma continua a la licencia médica o bien en una oportunidad distinta.

## **10. ¿Puede el empleador disponer el fraccionamiento del feriado anual?**

No, el feriado se fracciona de común acuerdo, pero solo en la parte que supera de 10 días.

## **11. ¿Cómo deben contabilizarse los días de feriado?**

En días hábiles, contados de lunes a viernes.

## **12. ¿Se puede compensar en dinero el feriado?**

Por regla general no, pero al concluir la relación laboral debe ser indemnizado el feriado legal y proporcional que el trabajador tenga pendiente.

### **13. ¿Cuándo deben reincorporarse a su trabajo los dependientes que hacen uso de su feriado?**

El feriado se cuenta en días hábiles de lunes a viernes, por lo que terminado o concluido el periodo de vacaciones el dependiente debe incorporarse a sus labores inmediatamente, siendo muy importante al momento de analizar la fecha de reintegro del trabajador la distribución de la jornada ordinaria de trabajo que tenga pactada el trabajador en su contrato de trabajo, es así que si la jornada ordinaria de trabajo del dependiente está distribuida de lunes a viernes y el feriado concluye en día viernes, recién se volverá a trabajar el dependiente el día lunes siguiente, toda vez que tendría derecho a utilizar sus descansos que corresponden al día sábado y domingo. Por el contrario, si el trabajador tiene distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y su feriado concluye el día viernes deberá reincorporarse a su trabajo el día sábado, que es un día laboral para él.

En el caso de los trabajadores que tiene distribuida su jornada ordinaria de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, esto es exceptuados del descanso en domingos y festivos, deberán reincorporarse a sus labores una vez concluido su feriado con prescindencia de si es sábado domingo o festivo, en la medida que ese día de acuerdo a la programación de turnos de la empresa le corresponda prestar servicios.

### **14. ¿Qué es el feriado progresivo y quienes tienen derecho?**

El feriado progresivo constituye un beneficio que tiene por objeto aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicios del trabajador. Tienen derecho a él todos los trabajadores que, regidos por el Código del Trabajo, enteren 10 años de servicios, aumentando el feriado en 1 día por cada 3 nuevos años servidos.

### **15. ¿Es posible compensar el feriado progresivo?**

Este tipo de feriado es posible compensarlo en dinero, caso en el cual lo mínimo a percibir será lo que le correspondería de remuneración íntegra cuando hiciera uso del feriado el trabajador, es decir calculada la remuneración según artículo 71 del Código del Trabajo.

### **16. ¿Cuál es la formalidad que debe tener el acuerdo cuando se compensa en dinero el feriado progresivo?**

Teniendo presente que la normativa que regula el feriado progresivo, solo señala que el feriado adicional, es decir, el exceso al feriado básico, es susceptible de negociarse, sin señalar formalidad alguna, basta que se haya producido el acuerdo entre las partes y el empleador haya pagado la remuneración pertinente para tenerse por perfeccionado el acuerdo y estimarse que el trabajador ejerció el derecho que le concede la ley.

Pese a lo señalado anteriormente, nuestra recomendación es que el acuerdo conste por escrito para determinar de esta manera la fecha de este, el monto que se pague y cuándo ocurrirá dicho pago, además debemos tener presente la dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que al compensarse en dinero el feriado progresivo, el número de días hábiles que se compensaran, se deben contar en el calendario tal como se hace cuando se calcula la indemnización por feriado legal y proporcional, por lo que tener de forma clara fijada la fecha del acuerdo permitirá hacer correctamente el cómputo de los días hábiles para incorporar los días inhábiles en caso de que corresponda.

**17. ¿Los contratos de plazo fijo que no superan un año se consideran para los efectos del feriado progresivo?**

Toda prestación de servicio efectuada por un trabajador a su actual empleador, cualquiera haya sido la duración, puede servir para constituir la base de 10 años señalada en el artículo 68 del Código del Trabajo para tener derecho a un día adicional de feriado después de haber efectuado tres nuevos años a su empleador, por lo que el tiempo trabajado mediante contratos de plazo fijo, deben ser considerados para determinar el número de años que puede hacer valer.

Lo mismo ocurre con los contratos por obra o faena determinada.

**18. ¿Puede considerarse para los efectos del feriado progresivo el tiempo laborado en un país extranjero?**

La Dirección del Trabajo ha señalado en sus pronunciamientos que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, el tiempo trabajado en un país extranjero, sin perjuicio que para hacer valer el beneficio deban seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo.

**19. ¿El trabajador que tiene pactado un feriado básico superior a 15 días hábiles tiene derecho al feriado progresivo?**

Sí, en estos casos el trabajador conserva su derecho a feriado progresivo.

**20. ¿El feriado puede acumularse?**

El derecho a feriado nace para el trabajador al momento de cumplir un año de servicio para el empleador, siendo en esa oportunidad que el trabajador tiene el derecho a solicitar su otorgamiento, el artículo 70 del Código, permite la acumulación del feriado a que tiene derecho el trabajador en la medida que dicha acumulación sea de mutuo acuerdo ente el trabajador y el empleador. Al igual que el fraccionamiento del feriado, su acumulación, requiere el acuerdo entre empleador y trabajador, no resultando jurídicamente que sea impuesta unilateralmente por una de las partes.

**21. ¿Cuántos periodos de feriado pueden acumularse?**

El artículo 70 del Código del Trabajo establece un límite a la acumulación del feriado, al establecerse que solo se pueden acumular hasta 2 periodos de feriado, por lo que es improcedente acumular 3 ó más periodos consecutivos de feriado, por lo cual, el empleador, cuando haya dos periodos acumulados, deberá conceder, a lo menos, uno de ellos, antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.

## **22. ¿Qué ocurre cuando un trabajador acumula más de 2 periodos de feriado?**

El hecho de que un trabajador acumule más de 2 periodos de feriado, no implica que los periodos que excedan de 2 se pierdan o prescriba el derecho por el solo transcurso del tiempo, por lo que el trabajador tiene derecho a impetrar el feriado por los periodos que excedan de 2 periodos acumulados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 078, de 12.01.1982, ha señalado "El trabajador que ha acumulado más de dos períodos de feriado consecutivos, goza por dicho concepto de la totalidad de los días comprendidos en la acumulación de más de dos feriados sólo constituye una infracción a la ley laboral y sancionable, tal infracción no puede traer como consecuencia la privación del derecho".

Solo al concluir la relación laboral, en el caso que existan más de 2 periodos acumulados de feriado el empleador podría alegar prescripción del derecho ante el tribunal laboral respectivo, en base al artículo 510 del Código del Trabajo.

## **23. ¿Cómo se acreditan los años trabajados para los efectos del feriado progresivo?**

La forma de acreditar los años servidos para los efectos del feriado progresivo, debe efectuarse a través de alguno de los medios de prueba que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.1965, cuyas normas han de estimarse vigentes, en conformidad a lo previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 18.620, en todo lo que resulte compatible con las disposiciones del Código del Trabajo.

De esta manera y conforme a lo previsto en el citado artículo 10 del Decreto reglamentario N° 586, deben tenerse como mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados para distintos empleadores, entre otros, los siguientes:

Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes de que dispongan estos servicios;

Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado pertenezca o haya pertenecido, y

Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobado por el Tribunal competente.

## **24. ¿En qué consiste el derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar, de los padres de hijos menores de 14 años o menores de 18 con discapacidad o dependencia severa o moderada?**

Conforme lo dispuesto en el inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, se establece un derecho preferente de los padres de para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar de hijos menores de 14 años o menores de 18 con discapacidad o dependencia severa o moderada.

**25. ¿Qué se entiende por período de vacaciones escolares, para efectos del derecho preferente a utilizar el feriado?**

Según lo señalado por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 67/1, de 26.01.2024, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, las vacaciones escolares, es aquel período en que los alumnos no concurren a clases, dentro del año escolar. Ello, considerando que este corresponde al lapso que, por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año, fijado de acuerdo a las normas que rigen el calendario escolar.

**26. ¿Cuál es el procedimiento para ejercer el derecho preferente para utilizar el feriado?**

El trabajador solicitará el feriado preferente al empleador, al menos, con treinta días de anticipación acompañando:

- ✓ Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor, o
- ✓ Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

**27. ¿Tiene derecho al feriado proporcional el trabajador cuyo contrato no superó los 30 días?**

De acuerdo a lo dispuesto en los incisos 4° y 5° del artículo 44 del Código del Trabajo, este trabajador no tiene el derecho a percibir indemnización por feriado proporcional.

**28. ¿La gratificación pagada mensualmente debe incluirse en el cálculo del feriado proporcional?**

No, toda vez que el artículo 71 del Código, nos indica que el feriado debe calcularse sobre el sueldo convenido más el promedio de los tres últimos meses de los estipendios variables, en el caso de trabajadores sujetos a este tipo de remuneraciones, como serían tratos comisiones o bonos de producción, excluyéndose la gratificación.

**29. ¿Los períodos de licencia médica deben considerarse para el cálculo del feriado proporcional?**

Sí, toda vez que durante la licencia médica la relación laboral ha continuado vigente, único requisito exigido para tener derecho al feriado.

**30. ¿Cómo se calcula el feriado proporcional?**

Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado progresivo, si los hubieren, por el número de meses que comprende el año.

El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por cada mes trabajado.

El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda.

La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por concepto de feriado, y

El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos y, en su caso, los hábiles que corresponda por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo.

El producto de la operación precedente será el número total de días que, en definitiva, el empleador deberá compensar al trabajador por concepto de feriado a causa de la terminación del contrato de trabajo.

### **31. ¿Qué es el feriado colectivo?**

Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo, que debe conceder a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que lo anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.

El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva.

Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del artículo 76 del Código del Trabajo, y otorga el feriado, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieron con el período exigido para hacer uso del beneficio.

### **32. ¿En qué situación queda el trabajador a quien se le ha dado el preaviso de término de contrato si el empleador dispone el feriado colectivo?**

El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades la empresa, establecimiento o servicio.

### **33. ¿En qué situación queda el feriado del trabajador que está haciendo uso de licencia médica cuando el empleador ha determinado el inicio del feriado colectivo?**

Se entiende que el trabajador sigue haciendo uso de su licencia médica, conservando su derecho a feriado.

### **34. ¿Puede el empleador determinar el feriado colectivo en más de una oportunidad en el año?**

No, solo procede la determinación del feriado colectivo una vez en cada año.

### **35. ¿Cuáles son las formalidades y requisitos que deben existir para que se pueda convenir un permiso pagado recuperado con jornada de trabajo?**

Existen 2 situaciones en las que el permiso se compensa con jornada, esto de acuerdo al inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo, que establece como formalidades, que el permiso sea solicitado por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador, correspondiendo la compensación solo en el transcurso de la respectiva semana.

Cuando en virtud de artículo 35 bis del citado Código, que establece: "Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. Este pacto debe constar por escrito. En las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.

### **36. ¿Puede convenirse un permiso sin goce de remuneraciones?**

Sí, debiendo tener presente que para ello debe existir acuerdo entre las partes y dejar constancia escrita de este acuerdo.

### **37. ¿El trabajador tiene derecho a que el empleador le conceda permiso pagado ante la muerte de un familiar?**

El actual artículo 66 del Código del Trabajo dispone lo siguientes permiso en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte de hijo en gestación, 7 días hábiles.
- ✓ Muerte de padre o madre del trabajador 4 días hábiles.
- ✓ Muerte de hermano /a del trabajador 4 días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. En caso de defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días hábiles de permiso de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo se cuentan solo de lunes a viernes.

### **38. ¿El trabajador goza de fuero laboral en caso de muerte de un familiar?**

Existe fuero laboral para los trabajadores que sufren la pérdida de un hijo, de su cónyuge o conviviente civil, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s 4 o 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 de este Código.

Tratándose de trabajadores afectos a contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, cuya duración fuere inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, al término de ellos.

### **39. ¿El empleador se encuentra obligado a conceder permiso al trabajador para efectuar diligencias particulares?**

No, este tipo de permiso necesariamente debe ser de común acuerdo entre empleador y trabajador.

### **40. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de nacimiento de hijo?**

Según lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días, el que puede utilizar a su elección desde el momento del parto en días continuos, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

### **41. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de muerte de un hijo o cónyuge?**

Según lo dispuesto en el artículo 66 del Código del Trabajo, tendremos:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.

### **42. ¿Desde cuándo se hace efectivo el permiso indicado en la respuesta precedente?**

Este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento. En estos casos el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes.

Los días de permiso no pueden ser compensados en dinero.

**43. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de muerte de un hijo en gestación?**

Según lo dispuesto en el artículo 66 del Código Laboral el trabajador en el caso de muerte de un hijo en período de gestación todo trabajador tendrá derecho a 7 días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso deberá hacerse efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días de permiso no pueden ser compensados en dinero.

**44. ¿Deben indemnizarse los días de permiso por nacimiento de un hijo que no alcanza a utilizar el trabajador por expirar su contrato de plazo fijo durante el período de permiso?**

No, El trabajador sujeto a un contrato de plazo fijo, cuya vigencia se extingue durante el período que comprende el beneficio, no tiene derecho a que se le compensen los días que se encontraban pendientes por tal concepto, a la fecha de término de su relación laboral por tal causa.

**45. ¿Puede el trabajador que ha sido padre hacer uso del permiso por nacimiento de un hijo en una oportunidad distinta a la señalada en la ley cuando se encuentra haciendo uso de una licencia médica superior a un mes?**

No, el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo se establece en forma precisa, tanto el período dentro del cual debe hacerse uso del permiso por nacimiento de hijo, como la forma de hacerlo efectivo. Así, respecto del período u oportunidad en que corresponde ejercerlo, la ley señala expresamente que éste deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, sin establecer al respecto excepciones de ninguna naturaleza. De esta manera, por imperativo legal, el permiso en cuestión debe utilizarse necesariamente dentro del señalado período, por lo que si el trabajador beneficiario, desde la fecha de nacimiento y durante todo el período mensual que lo precede, no se encuentra prestando servicios a causa de una licencia médica, no tiene derecho a impetrar, con posterioridad, el aludido beneficio, puesto que, como ya se dijera, el mismo debe necesariamente hacerse efectivo dentro del primer mes de nacimiento del hijo.

**46. ¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador que ha sido padre en caso de nacimiento múltiple?**

Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 3827/103 de 02.09.2005, que el permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos que nazcan producto del embarazo.

**47. ¿En el caso de muerte de cónyuge o hijo, cuantos días de fuero tiene el trabajador (a)?**

En el caso de los trabajadores que sufren la muerte del o la cónyuge o la muerte de hijo se ha establecido que estos gozaran de fuero laboral por el periodo de un mes.

Mes para efectos laborales debe entenderse como un periodo continuo de tiempo que va de una fecha a igual fecha del mes siguiente, es así que, si el fallecimiento se produce el 10 de diciembre, el trabajador o trabajadora gozará de fuero hasta el 10 de enero.

En el caso de trabajadores que tengan contratos de trabajo cuya duración sea de plazo fijo o por obra o servicio determinado, que tengan una duración inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, para poner término a la relación laboral si es que el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo que dio origen al contrato se produce durante el periodo de fuero laboral. Es necesario destacar que, si el contrato de plazo fijo o el por obra o faena tiene una duración igual o superior a un mes, para poder poner término a la relación laboral se requerirá la autorización del juez competente, si es que la conclusión del trabajo o el vencimiento del plazo se produce dentro del periodo de fuero laboral establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

#### **48. ¿En el caso de muerte de cónyuge o hijo, si el trabajador está de vacaciones que ocurre con el feriado del trabajador?**

En caso de que el fallecimiento del hijo o cónyuge del trabajador (a) se produjere durante el periodo de feriado (vacaciones), la ocurrencia del hecho que da origen al permiso produce el efecto de suspender o interrumpir las vacaciones del trabajador por el periodo que este permiso dure, es decir por los 7 días corridos, por lo cual deberá analizarse el número de días hábiles que el trabajador no utilizara de vacaciones producto de esta interrupción de su feriado, estos días que queden pendientes podrán utilizarse a continuación de la fecha en que terminaba el feriado o bien se podrá acordar entre la empresa y el trabajador (a) que estos días de feriado pendiente sean utilizados en otra oportunidad.

#### **49. ¿Existen permisos para la realización de exámenes médicos?**

Si, estos se encuentran establecidos en el artículo 66 bis del Código del trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras, cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho a que una vez al año, se les conceda un permiso de medio día para efectuarse exámenes de próstata y mamografías, respectivamente. También se pueden incluir otras prestaciones de medicina preventiva como son por ejemplo la realización del papanicolau.

Se establece una situación especial de los contratos de plazo fijo y los por obra o faena, la cual es que recién podrán utilizar este permiso los trabajadores o trabajadoras cuando tengan una antigüedad en el empleo de 30 días, son beneficiarios de estos permisos

#### **50. ¿Qué formalidades deben cumplirse para utilizar los permisos para la realización de exámenes médicos?**

Este permiso deberá solicitarlo el trabajador (a) con una semana de anticipación a su empleador, por semana debe entenderse un periodo de 7 días, por lo que el permiso debiese solicitarse con a lo menos 7 días de anticipación a la fecha en la cual el trabajador (a) deba realizarse los exámenes, este permiso comprenderá además el tiempo de traslado hacia y desde la institución médica, considerándose por supuesto las condiciones particulares de cada caso. Con todo, se deberán presentar con posterioridad al empleador, los comprobantes de haberse efectuado dichos exámenes en la fecha estipulada.

Si bien la normativa legal no establece formalidad alguna para la realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo opina que estos permisos debiesen ser solicitados por escrito.

### **51. ¿El permiso para la realización de exámenes médicos es con goce de remuneración?**

El tiempo que abarque el permiso que nos ocupa se considerará trabajado para todos los efectos legales, por lo que será con goce de remuneración.

### **52. ¿Existe permiso para vacunarse?**

Si, este se encuentra regulado en el artículo 66 ter, que nos indica que todo trabajador pueda vacunarse de acuerdo a los programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, cuyo objetivo sea el control y prevención de enfermedades transmisibles, permiso que presenta las siguientes características:

- ✓ El permiso tiene una duración de ½ día.
- ✓ El trabajador o trabajadora debe encontrarse dentro de la población objetivo de la o las campañas de inmunización.
- ✓ El trabajador para hacer uso del permiso debe avisar a su empleador con al menos 2 días de anticipación.
- ✓ Se establece que le son aplicables a este permiso las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 bis, lo que implica:
  - ✓ El permiso se complementa o amplía el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.
  - ✓ Los trabajadores deben presentar con posterioridad a la realización de la vacunación los comprobantes que acrediten dicha situación.
  - ✓ El tiempo utilizado por el trabajador es considerado como trabajado para todos los efectos legales, es decir es un permiso con derecho a remuneración.
  - ✓ El permiso no es compensable en dinero durante la vigencia de la relación laboral, como así tampoco cuando ella concluya, cualquiera sea la causal de termino.

En caso de que el trabajador este afecto a un instrumento colectivo, en el cual se contemple un permiso similar, se entiende cumplida la obligación legal por parte del empleador.

### **53. ¿La Ley 16.744 de Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, contempla algún permiso especial para los trabajadores?**

La Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece en su artículo 71 un permiso especial para los trabajadores que deban asistir a exámenes de control a los cuales sean citados por el organismo administrador al cual se encuentre afiliada la empresa.

El empleador se encuentra obligado a otorgar el permiso necesario para la asistencia del trabajador a estos exámenes, el tiempo utilizado por el trabajador para estos exámenes se entiende trabajado para todos los efectos legales, por lo que será un permiso con goce de remuneración.

**54. ¿Los trabajadores (as) que contraen matrimonio o celebran o acuerdo de unión civil tienen derecho a permiso por dicha circunstancia?**

Cuando un trabajador o trabajadora contrae matrimonio o celebra o acuerdo de unión civil, tiene derecho a 5 días hábiles de permiso, este derecho se encuentra regulado en el artículo 207 Bis del Código del Trabajo.

**55. ¿Cómo deben utilizarse los días de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?**

Los días de permiso por expresa disposición legal deben ser utilizados en forma continua, pudiendo utilizarse ya sea desde el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, o bien en los días inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio o acuerdo de unión civil.

**56. ¿Qué formalidades deben cumplirse en la utilización de los días de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?**

El trabajador o trabajadora que utilizara el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil debe comunicar a su empleador con 30 días de anticipación a la fecha de realización del matrimonio dicha circunstancia.

Con el fin de acreditar que efectivamente contrajo matrimonio o acuerdo de unión civil, el trabajador debe presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración del matrimonio el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Respecto del cómputo de los 30 días que se dan de plazo para la solicitud del permiso y para acreditar que estos días se cuentan de corrido, es decir en su cómputo deben usarse tanto los días hábiles como inhábiles.

**57. ¿El permiso por matrimonio se otorga para el matrimonio civil o para el religioso?**

El artículo 207 bis del código del Trabajo no hace distinción alguna respecto del tipo de matrimonio que da derecho a este permiso, por lo que el trabajador o trabajadora que lo solicite podrá hacerlo para cualquiera de las dos ceremonias, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que en Ordinario 3342/048, de 01.09.2014 ha señalado:

Cabe puntualizar que la nueva normativa, no distingue si la ceremonia de matrimonio a la que se refiere el permiso es la celebrada ante el Oficial de Registro Civil, contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19947, publicada en el diario oficial del 17 de mayo de 2004, o el matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público regulado en el artículo 20, del mismo cuerpo legal.

Al respecto, cabe señalar que, de cumplirse el requisito de inscripción ante el Oficial de Registro Civil del matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público, en el plazo de ocho días desde la ceremonia y al tenor de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Matrimonio Civil, éste produce los mismos efectos que el matrimonio civil, entregándose en el acto de inscripción, el certificado respectivo a los contrayentes.

De este modo aplicando el aforismo jurídico que señala que “donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”, posible es sostener, que el nuevo permiso beneficia a las trabajadoras y a los trabajadores que opten por contraer matrimonio civil, así como ante entidades religiosas de derecho público debidamente inscrito y que cumpla con las formalidades legales establecidas al efecto.

### **58. ¿En el caso de Acuerdo de Unión Civil procede el otorgamiento del permiso por matrimonio?**

Si, el artículo 207 bis del Código del Trabajo que consagra el permiso por matrimonio, contempla este permiso para quienes celebren el Acuerdo de Unión Civil.

### **59. ¿Cómo se calcula la remuneración íntegra de los trabajadores cuando hacen uso de su feriado y de los permisos con goce de remuneración establecidos en el Código del Trabajo?**

Los permisos con goce de remuneración o pagados que establece el Código del Trabajo, no tienen establecido como deben ser remunerados los trabajadores durante dichos periodos, a diferencia del feriado o vacaciones del personal el cual tiene una regulación expresa en el artículo 71 del código del Trabajo, la Dirección del Trabajo ha establecido que la norma que se aplica para el feriado debe ser utilizada para el cálculo de la remuneración de los días de permiso por parte de los trabajadores.

### **60. ¿Corresponde hacer uso de feriado anual si existe un contrato por obra o faena?**

Los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año gozan del derecho a feriado en idénticos términos que los trabajadores con contrato de plazo fijo o de duración indefinida.

El artículo 67 del Código del Trabajo establece respecto de los trabajadores contratados por obra o faena establece que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 67, inciso 2, del Código del Trabajo, los trabajadores que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, tienen derecho a a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, de la norma anterior se concluye que el legislador ha consagrado el derecho a hacer uso de un feriado legal de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, no sólo a los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año, sino también a los trabajadores que hubieren prestado servicios continuos a un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que, en conjunto, excedan de un año.

### **61. ¿Cuál es el feriado anual de los trabajadores que prestan servicios y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena?**

Los trabajadores que residen y prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

De acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, norma introducida por la ley N° 20.058, de 26.09.05, los trabajadores que prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. Ahora, la Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen 4349/073 de 06.10.10 que, a los trabajadores que laboran y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, les asiste el derecho a impetrar el feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo. En consecuencia, tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que, residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades.

### **62. ¿Tienen algún permiso especial los voluntarios del cuerpo de Bomberos?**

Si, el artículo 66 ter del Código del Trabajo establece un permiso especial que tendrán los voluntarios de cuerpos de bomberos que tengan un empleador para concurrir a emergencias que se produzcan dentro de su jornada laboral, este permiso es con derecho a remuneraciones, por lo cual el empleador debe además de conceder el permiso que nos ocupa pagar al trabajador el tiempo que dicho permiso abarque sus remuneraciones como si las horas ocupadas hubieren sido efectivamente trabajadas.

Las salidas del lugar del trabajo durante la jornada laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos para concurrir a las emergencias que puedan producirse, según se establece en el mencionado artículo 66 ter, no pueden ser invocadas por el empleador como abandono de trabajo para efectos de la aplicación de una causal de caducidad del contrato.

Si el empleador tiene dudas de la veracidad de las emergencias que den derecho al permiso que nos ocupa, el empleador puede solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia que ameritó la salida durante la jornada laboral del trabajador.

### **63. ¿Cuál es la duración de los permisos para los voluntarios del cuerpo de bomberos?**

Según lo sostenido por la Dirección del Trabajo en ordinario 2888/026 de 26.10.2020, no existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia, por lo que el permiso cubrirá la emergencia a la que deba concurrir el trabajador.

#### **64. ¿Qué debe entenderse por emergencia para efectos de los permisos para los voluntarios del cuerpo de bomberos?**

La Dirección del Trabajo en ordinario 2888/026 de 26.10.2020 nos indica que El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria.

#### **65. ¿Existe algún permiso para los trabajadores que sean padres de menores de edad con trastorno del espectro autista (TEA)?**

Si, el cual se encuentra regulado en el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, norma que establece un permiso especial para los trabajadores, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), el cual consiste en que ellos estarán facultados para acudir a emergencias que afecten la integridad del menor en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

#### **66. ¿Qué debe entenderse por personas con TEA?**

Según lo señalado por la Dirección del Trabajo, debe entenderse por personas con TEA a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos, el trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

#### **67. ¿En qué situaciones procede este permiso?**

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que este permiso resulta aplicable en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con TEA en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

#### **68. ¿Cuál es la duración de este permiso?**

El tiempo que dispondrá el trabajador o trabajadora para ausentarse de sus labores será el que medie entre el aviso o comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, lo anterior dado que la norma no establece un mínimo o un máximo de tiempo para que el trabajador asista a atender la emergencia que afecta al menor.

### **69. ¿Este permiso es con goce de remuneración?**

Se establece en el precepto legal, que el tiempo que los trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales y que el empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

### **70. ¿Existe alguna formalidad que deba cumplir el trabajador para hacer uso de este permiso?**

La norma establece una formalidad que debe cumplir el trabajador, cual es que se deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo se encuentra disponible el formato de la declaración para ser presentada en la Inspección del Trabajo respectiva.

## NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE MAYO 2025

### PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

#### Dictamen N° 272/8, de 25-04-2025

- 1) En el marco de la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo resulta exigible que el empleador cumpla con su obligación de proveer el derecho a sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo.
- 2) La madre trabajadora que preste servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, mantiene el derecho a que su empleador disponga de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo alguna de las alternativas previstas en dicha normativa legal, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio; considerando el carácter irrenunciable de dicho derecho y la necesidad de resguardar la salud del menor.
- 3) La madre trabajadora que ha suscrito con su empleador un acuerdo de pago de un bono compensatorio de sala cuna, atendidas las condiciones de salud del niño o niña menor de dos años que no permiten que asista a la respectiva sala cuna, mantiene su derecho a solicitar que aquel le ofrezca que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

#### Dictamen N° 210/3, de 04-04-2025

1. Procede que este Servicio se pronuncie respecto del piso de la negociación de un contrato colectivo resultante de la aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsiderada la doctrina que lo impide, en razón de no haber sido materia de reclamación de legalidad por parte de la comisión negociadora sindical.
2. El piso del instrumento colectivo suscrito por aplicación del artículo 342 del Código del Trabajo está constituido por idénticas estipulaciones o los beneficios regulares y periódicos, según haya o no existido instrumento colectivo vigente en ese procedimiento de negociación colectiva de conformidad con el artículo 336 del Código del Trabajo.
3. Conforme a lo señalado en el punto anterior, la antigüedad de la relación laboral exigida en el bono fijo mensual del contrato colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61, corresponde a la del inicio de su vigencia.

#### Ordinario N° 246, de 17-04-2025

La reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales entra en vigor a partir del quinto año de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.561, esto es el 26.04.2028, en el caso de los trabajadores del transporte colectivo urbano de pasajeros que han acordado cumplir su jornada ordinaria semanal en turnos laborales, mientras que, aquellos que no se encuentren sujetos a turnos laborales, la gradualidad deberá ser implementada en conformidad a las reglas generales, mencionadas en el cuerpo del presente informe.

### **Ordinario N° 241, de 16-04-2025**

La nueva normativa reglamentaria introducida por el Decreto Supremo N° 803 de 2025 del Ministerio de Hacienda no altera la doctrina de este Servicio sobre el principio de continuidad laboral aplicado al rubro de Casinos de Juego, lo que significa que los derechos de los trabajadores contenidos en sus contratos individuales de trabajo o en los respectivos instrumentos colectivos, no se ven alterados y conservan su vigencia ante el cambio de concesionario de un Casino de Juego.

### **Ordinario N° 228, de 11-04-2025**

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 al personal que se desempeña en droguerías.

### **Ordinario N° 227, de 11-04-2025**

1. La cláusula de viaje acordada en los contratos de trabajo suscritos, con anterioridad a la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, como requisito para postular a la residencia temporal por motivos laborales, es perfectamente válida en términos laborales.
2. El trabajador extranjero podrá exigir el pago de los pasajes de regreso estipulados en el contrato de trabajo, salvo que dicha cláusula haya sido modificada por el acuerdo de las partes, en atención a que actualmente, el legislador ha establecido dicha cláusula como aquellas que se pactan libremente.

### **Ordinario N° 224, de 11-04-2025**

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, se vincula con una especie de asesoría jurídica que oriente hacia la toma de decisiones administrativas laborales por parte del empleador.

### **Ordinario N° 223, de 11-04-2025**

1. La alteración en el número de trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa, no modificará el número de delegados sindicales, el que deberá adecuarse en la próxima elección de dichos representantes gremiales.
2. No se ajusta a derecho el registro por esta Dirección de un delegado sindical cuya elección se llevó a efecto en contravención a lo dispuesto en el artículo 229 inciso quinto del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 211, de 04-04-2025**

1. Para determinar la antigüedad del trabajador, y el correspondiente pago de los bonos y beneficios contenidos en el instrumento colectivo resultante de la negociación folio 1323/2024/61 que digan relación con aquella, deberá estarse al periodo que media entre el inicio de la relación laboral del trabajador con la empresa, hasta la fecha fijada para su otorgamiento en la cláusula respectiva.

2. La reanudación del ejercicio del feriado legal interrumpido por la huelga hecha efectiva en la negociación folio 1323/2024/61, debió producirse al reincorporarse los trabajadores a sus labores, resultando improcedente que el empleador impida su prosecución.
3. Como consecuencia de haberse hecho efectiva la huelga entre los días 10 y 15 de julio de 2024, en la negociación colectiva folio 1323/2024/61, se encontraba suspendida la relación laboral de los trabajadores involucrados, por aplicación del artículo 355 del Código del Trabajo, resultando jurídicamente procedente, por tanto, que el empleador descontara de los bonos mensuales de Asistencia, Movilización y Correcta Marcación la proporción correspondiente a dichos días.
4. La prevención establecida en el inciso final del artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, acerca de que su aplicación no podrá representar una disminución en las remuneraciones de los trabajadores, no guarda relación con los efectos del ejercicio del derecho fundamental de huelga, como acontece en la especie, particularmente con lo dispuesto en el artículo 355 del Código del Trabajo, que determina la suspensión de los efectos de la relación laboral de los trabajadores involucrados en la huelga.
5. La Resolución N° 57 de 21.06.2024, del Director del Trabajo, que resolvió las impugnaciones y reclamaciones de las partes en el proceso de negociación colectiva folio N° 1323/2024/61, determinando la exclusión de dicho proceso de los trabajadores individualizados en ella se encuentra ejecutoriada, no resultando jurídicamente procedente alterar lo allí resuelto.

### **Ordinario N° 206, de 02-04-2025**

1. El no haberse abierto durante años anteriores las tiendas de comercio al público durante la festividad religiosa correspondiente a "Viernes Santo", indefectiblemente conlleva a razonar que, durante esa fecha, el empleador ha convenido tácitamente con tales trabajadores que el feriado se exprese como uno de descanso de forma absoluta, ya sea para fines de reflexión religiosa, espiritual u otra, sin que por ello se afecten sus remuneraciones, acuerdo que, por las razones contenidas en el presente informe, forma parte del contrato vigente con aquellos trabajadores y, en consecuencia, obliga a las partes a su íntegro cumplimiento.
2. Debe tenerse especial atención de que las cláusulas tácitas son una proyección del principio de la primacía de la realidad y, por tanto, su naturaleza es eminentemente protectora y garantista, debiendo cautelarse que los trabajadores no se vean perjudicados o forzados a modificar aquella, producto de su posición jurídica inferior frente al poder de mando y de disciplina del empleador.
3. La circunstancia que la festividad religiosa "Viernes Santo" se trate de un feriado que de acuerdo con la Ley N° 19.973 no forma parte de aquello de carácter irrenunciable, no faculta ni autoriza al empleador a desconocer la vigencia de las cláusulas tácitamente convenidas con sus trabajadores y trabajadoras.
4. Para determinar si el tratamiento diferenciado en una misma empresa, respecto al goce del derecho al descanso de forma absoluta durante la festividad religiosa del "Viernes Santo", constituye indicios de una conducta discriminatoria a la libertad de conciencia, la manifestación de creencias y la libertad de culto, deberá analizarse caso a caso conforme a la doctrina de este Servicio.
5. La labor de fiscalizar y de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, junto con multar e infraccionar los incumplimientos correspondientes, son atribuciones propias de la Dirección del Trabajo.

### **Ordinario N° 204, de 31-03-2025**

Para emitir un pronunciamiento fundado sobre la materia consultada, este Servicio debe contar, a lo menos, con los siguientes antecedentes:

- 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° 203, de 31-03-2025**

1. Corresponde al sindicato requirente decidir, con arreglo a sus estatutos, si acoge la solicitud de afiliación de la trabajadora y dirigente sindical que motiva su consulta, careciendo esta Dirección de competencia para pronunciarse al respecto.
2. Los sindicatos base que decidan constituir una confederación sindical o afiliarse o desafiliarse de una ya existente, deben cumplir con las obligaciones y mecanismos establecidos en sus propios estatutos.
3. Si bien la calidad de dirigente de un sindicato base es requisito esencial para ser elegido director de una federación o confederación, no lo es para los efectos de mantener vigente el mandato ni tampoco para ser reelegido en un cargo de tal naturaleza, siempre que, en este último evento, se trata de periodos

### **Ordinario N° 200, de 31-03-2025**

1. El tratamiento de datos personales y/o sensibles de los trabajadores, en relación con el Libro de Remuneraciones Electrónico y la certificación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales que prescriben los incisos 1° y 2° del artículo 183-C del Código del Trabajo, se hace con respeto del derecho consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, así como a la Ley N° 19.628 sobre "Protección de la Vida Privada", conforme informa el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo.
2. No se observa en la presentación algún punto obscuro o dudoso de la normativa laboral que necesite de la interpretación de la Dirección del Trabajo, por el contrario, el asunto planteado consiste en solicitar medidas en relación con la manera en que está operando el Libro de Remuneraciones Electrónico.

### **Ordinario N° 199, de 31-03-2025**

Resulta procedente que los trabajadores cuarteleros dependientes de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, pacten con éste un sistema de turnos rotativos que comprenda los días domingo y festivos como parte de la jornada ordinaria, resultando aplicable en tal caso lo dispuesto en el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 198, de 31-03-2025**

Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Vendedores Mayoristas" en la Empresa ..... Ltda., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

### **Ordinario N° 197, de 31-03-2025**

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° 196, de 31-03-2025**

Todo permiso pagado, legalmente establecido, que es utilizado por las personas trabajadoras que reciben remuneración variable, debe ser pagado conforme a las reglas indicadas en el artículo 71 del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 195, de 31-03-2025**

La labor de fiscalizar y de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, junto con multar e infraccionar los incumplimientos correspondientes, son atribuciones propias de la Dirección del Trabajo.

### **Ordinario N° 191, de 31-03-2025**

Para el cumplimiento de la obligación de contratación de un porcentaje de trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez a través de la medida subsidiaria de celebración y ejecución de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, debe existir un vínculo de subcontratación o suministro a través de una empresa de servicios transitorios entre el trabajador con discapacidad y la empresa obligada de conformidad al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo.

### **Ordinario N° 188, de 31-03-2025**

La jornada ordinaria máxima aplicable a los trabajadores choferes maquinistas que no viven en las dependencias de los cuarteles de bomberos, corresponde en la actualidad a 44 horas semanales por aplicación de las reformas introducidas por la Ley N° 21.561.



## **BOLETÍN INFORMATIVO MAYO 2025**

### **PERMISO PARA DÍAS INTERFERIADOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 35 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

Una situación que se da en algunos meses del año, es que un día laboral o día de trabajo, queda entre dos días no laborables, como son días festivos o feriados o fines de semana, lo que se les conoce como días interferiados, reconociendo este hecho es que el legislador a establecido un permisos especial que comúnmente se le denomina "permiso interferiado" o "día interferiado" e incluso se le denomina "día sándwich", el cual consiste en un permiso laboral que puede ser acordado entre el empleador y sus trabajadores, cuando un día laboral se encuentra entre dos días no laborables (como feriados o fines de semana) y que permite a los trabajadores descansar de ese permisos con goce de remuneraciones, previa compensación de las horas no trabajadas en ese día de permiso con horas de sobretiempo.

Este permiso especial lo encontramos en el artículo 35 bis del Código del Trabajo, que establece la posibilidad de que los trabajadores de mutuo acuerdo con el empleador laboren horas extraordinarias, en compensación de un permiso, el artículo en comento señala:

***Artículo 35 bis: Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.***

***Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.***

Como se puede apreciar se faculta a las partes de la relación laboral, esto es, empleador y trabajador para convenir que la jornada laboral que corresponda al día hábil que recae entre dos feriados o entre un día feriado y un día sábado o domingo según corresponda, sea de descanso con goce de remuneraciones, acordando que las horas no laboradas en dichos días sean compensadas con trabajo efectivo.

Podrán quedar afectas a la citada compensación, las jornadas laborales correspondientes a los siguientes días hábiles:

- a) Aquél que recae entre dos días feriados, y
- b) Aquél comprendido entre un día feriado y un sábado o domingo según corresponda.

En cuanto a las formalidades del pacto, es necesario señalar, que el acuerdo que al efecto celebre el empleador y trabajador deberá cumplir con las siguientes necesidades y requisitos:

- ✓ Consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea el contrato de trabajo o un documento anexo.

- ✓ Especificarse en los días en que se efectuará la prestación de servicios, tendiente a compensar las horas no laboradas el día hábil otorgado como descanso con goce de remuneraciones, como asimismo la respectiva distribución horaria.
- ✓ Los acuerdos se pueden suscribir en forma individual con cada trabajador o bien en forma colectiva ya sea a través de la organización sindical o bien vía un instrumento colectivo, sea este un contrato colectivo o bien un convenio colectivo.

No resulta procedente, que los trabajadores afectos al régimen general de descanso, esto es que descansan los domingos y festivos acuerden con su empleador realizar horas extraordinarias en compensación de un permiso un día domingo o un festivo, toda vez que estarían transgrediendo las normas sobre descanso semanal que le son aplicables.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos, nos indica que, en el caso de trabajadores con jornada de lunes a viernes, se podría pactar que en día sábado se realicen hasta 10 horas extras, ya que ese es el máximo de jornada ordinaria de trabajo de acuerdo al artículo 28 del Código del Trabajo, y obviamente ese fuese el número de horas de jornada ordinaria que correspondía al día a compensar.

En el caso de las jornadas ordinarias de trabajo distribuidas de lunes a sábado solo se podrían realizar hasta 2 horas extras en compensación del permiso que nos ocupa.

En el año 2025, por los días en los cuales puede suscribirse este tipo de acuerdo, tenemos que para los trabajadores que tiene distribuida su jornada de lunes a viernes serán el viernes 2 de mayo y el viernes 26 de diciembre, respecto de los trabajadores que tiene distribuida su jornada ordinaria de trabajo de lunes a sábado serán el sábado 21 de junio, el sábado 16 de agosto, el sábado 20 de septiembre,

Sobre esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 5510/262, de 23.12.2003:**

**3) En lo que respecta a la oportunidad en que podrá efectuarse la señalada compensación, debe primeramente precisarse, que de conformidad a la norma de análisis, la compensación de las horas no laboradas podrá efectuarse con anterioridad o posterioridad al respectivo día de descanso.**

**En cuanto a los días en que podrá realizarse dicha compensación, cabe distinguir entre trabajadores que tienen su jornada distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado. Tratándose de los primeros, estos podrían acordar recuperar las horas no laboradas a continuación de su jornada normal de trabajo o en el día sábado. Tratándose de los segundos, éstos podrían acordar recuperar las horas no laboradas a continuación de su jornada normal de trabajo o en el día sábado en que no les corresponde laborar según dicha distribución.**

**En caso de optar por la primera vía, esto es, efectuar la recuperación del día hábil otorgado como descanso a continuación de su jornada laboral normal, cabe precisar que ello en caso alguno podría significar que la permanencia total del trabajador exceda de 12 horas diarias por ser éste el período máximo de permanencia permitido por nuestro ordenamiento jurídico laboral.**



***Respecto a la segunda alternativa, esto es, realizar la aludida compensación exclusivamente en día sábado, a juicio de ésta Dirección no existiría impedimento alguno para ello en la medida que el número de horas a recuperar no exceda de 10 horas, límite máximo que para la jornada ordinaria fija la legislación vigente.***

***En cuanto a los trabajadores que están afectos a una jornada distribuida de lunes a sábado, éstos podrían convenir que la compensación se efectúe a continuación de su horario habitual de trabajo, incluido el día sábado, siempre que las respectivas jornadas no excedan de 12 horas diarias. En relación con lo anterior cabe advertir que de acuerdo a lo prescrito por la norma legal en análisis, los trabajadores que laboran en un régimen normal de descanso semanal, vale decir aquellos que se desempeñan en empresas no exceptuadas del descanso dominical y de días festivos, no podrán, en caso alguno acordar con su empleador que la compensación que nos ocupa se realice en días domingo.***

**Ordinario N° 5686, de 08.11.2018**

***1) Las remuneraciones que debe pagar el empleador por horas trabajadas en días de descanso, no constatándose un caso fortuito o fuerza mayor, son un imperativo legal, esto es, una obligación expresamente reconocida por el legislador laboral y por tanto, jurídicamente vinculante, razón por la que debe ser cumplida.***

***2) La compensación de las horas no laboradas, por haber convenido las partes el descanso de los trabajadores en un día interferido, podrá efectuarse con anterioridad o posterioridad al respectivo día, lo que no puede alterar las reglas generales del descanso y el máximo de horas que el trabajador debe encontrarse a disposición del empleador.***

**Ordinario N° 4378, de 11.09.2019**

***Del análisis conjunto de los preceptos legales anotados es posible colegir que el legislador ha establecido que los días domingo y festivos constituyen días de descanso obligatorio, no resultando procedente distribuir la jornada de trabajo durante dichos días, salvo en caso de fuerza mayor, circunstancia que deberá ser calificada por la Dirección del Trabajo, y en caso que dicho organismo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, las horas laboradas en dichos días deberán ser pagadas como extraordinarias.***

***Con todo, el artículo 38 exceptúa del descanso en días domingo y festivos a los trabajadores que se desempeñan en alguna de las actividades o faenas establecidas en la citada norma, los cuales están legalmente autorizados para laborar en dichos días, lo que no obsta al derecho que les asiste a gozar de los descansos compensatorios en los términos previstos en el mismo precepto.***

***Precisado lo anterior cabe señalar que para determinar si resulta procedente el pacto en virtud del cual los trabajadores proponen descansar el sábado 21 de septiembre y 2 de noviembre del presente año, y compensar las horas no trabajadas durante dichos días mediante la prestación de servicios en los feriados del 15 de agosto y 31 de octubre, este Servicio debe conocer cuál es el régimen de descanso a que están afectos dichos trabajadores, información que no ha sido proporcionada por el recurrente.***



**MAYO DEL 2025**

***Sin perjuicio de lo anterior y en términos generales, esta Dirección cumple con informar que no resulta jurídicamente procedente pactar la prestación de servicios en días domingo y festivos, si los trabajadores de que se trata están afectos a la regla general de descanso semanal contenida en el artículo 35 del Código del Trabajo.***

***Por su parte, resultaría jurídicamente procedente que las partes de común acuerdo suscribieran un pacto por escrito que, de manera excepcional, contemple la prestación de servicios en un día festivo como forma de compensar las horas que no serán trabajadas durante el día que recaiga entre dos feriados o entre un feriado y un sábado o domingo, según sea el caso, siempre y cuando se trate de trabajadores que legalmente se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos por estar comprendidos en alguna de las hipótesis del artículo 38 del Código del Trabajo.***

***Finalmente, cabe señalar que, por expresa disposición del ya citado artículo 35 bis, las horas trabajadas en compensación de un permiso no serán horas extraordinarias, siempre que dicha compensación conste en un pacto por escrito.***

***En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones efectuadas, cumpro con informar a usted lo siguiente:***

***1. No resulta jurídicamente procedente pactar la prestación de servicios en días domingo y festivos, si los trabajadores de que se trata están afectos a la regla general de descanso semanal contenida en el artículo 35 del Código del Trabajo.***

***2. Tratándose de trabajadores que de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos, las partes podrán pactar por escrito y de manera excepcional la prestación de servicios en un día festivo como forma de compensar aquellas horas que no serán trabajadas en aquel día que recaerá entre dos feriados o entre un feriado y un sábado o domingo, según corresponda.***

**Ordinario N° 1608/34, de 14.09.2022**

***En este sentido, el día sábado 17.09.2022 corresponde a un día hábil entre dos días feriados, como son el viernes 16.09.2022 y el domingo 18.09.2022 respectivamente. Por tanto, las partes de la relación laboral pueden pactar que la jornada de dicho día interferiado sea de descanso con goce de remuneraciones, debiendo acordar la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha, en este caso, el 17.09.2022, horas compensatorias que no revisten el carácter de extraordinarias. Por lo demás, se deben respetar los límites de los días de descanso que contiene la disposición del artículo 36 del Código del Trabajo.***

***Además, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°5510/262 de 23.12.2003, al referirse al pacto de permiso interferiado, estableció que: "En cuanto a las formalidades del pacto, es necesario señalar, en primer término, que del claro tenor de la citada disposición se desprende que el acuerdo que al efecto celebre empleador y trabajador deberá cumplir las siguientes formalidades o requisitos:***

**a) Consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea en el contrato de trabajo o en un documento anexo.**

**b) Especificarse en él los días en que se efectuará la prestación de servicios tendiente a compensar las horas no laboradas el día hábil otorgado como descanso con goce de remuneraciones, como asimismo, la respectiva distribución horaria".**

**Asimismo, dicha jurisprudencia reconoció que este tipo de pactos pueden ser celebrados por las organizaciones sindicales en representación de sus trabajadores y que, además, puede ser materia de negociación colectiva. También señaló dicho pronunciamiento que, con relación a la forma de compensar las horas descansadas por permiso interferiado, deben cumplirse las siguientes reglas: "En cuanto a los días en que podrá realizarse dicha compensación, cabe distinguir entre trabajadores que tienen su jornada distribuida de lunes a viernes o lunes a sábado. Tratándose de los primeros, éstos podrían acordar recuperar las horas no laboradas a continuación de su jornada normal de trabajo o en el día sábado en que no les corresponde laborar según dicha distribución.**

**En caso de optar por la primera vía, esto es, efectuar la recuperación del día hábil otorgado como descanso a continuación de su jornada laboral normal, cabe precisar que ello en caso alguno podría significar que la permanencia total del trabajador exceda de 12 horas diarias por ser éste el período máximo de permanencia permitido por nuestro ordenamiento jurídico laboral.**

**Respecto a la segunda alternativa, esto es, realizar la aludida compensación exclusivamente en día sábado, a juicio de esta Dirección no existiría impedimento alguno para ello en la medida que el número de horas a recuperar no exceda de 10 horas, límite diario máximo que para la jornada ordinaria fija la legislación vigente.**

**En cuanto a los trabajadores que están afectos a una jornada distribuida de lunes a sábado, éstos podrán convenir que la compensación se efectúe a continuación de su horario habitual de trabajo, incluido el día sábado, siempre que las respectivas jornadas no excedan de 12 horas diarias".**

**Establecido lo anterior, cabe precisar que, el permiso interferiado requiere del acuerdo de voluntades de las partes de la relación laboral, ya sea por la vía individual o colectiva, no resultando procedente que el empleador de forma unilateral disponga el cierre de la empresa el día 17.09.2022, pues, en dicho caso, se configuraría una infracción a lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, no otorgar el trabajo convenido, materia que se debe denunciar ante la Inspección del Trabajo respectiva.**

**Por otra parte, también se desprende que tampoco procede acordar la compensación de horas descansadas en virtud del anterior pacto en días domingo o festivos.**

## CARTOLA ESTADÍSTICA

### DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	68.648
I.P.C	0,2
ÍNDICE I.P.C	107,91
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	<b>510.636</b>	<b>380.923</b>	<b>329.151</b>	<b>510.636</b>
2024 JULIO	<b>500.000</b>	<b>372.989</b>	<b>322.295</b>	<b>500.000</b>
2023 SEPTIEMBRE	<b>460.000</b>	<b>343.150</b>	<b>296.511</b>	<b>460.000</b>
2023 MAYO	<b>440.000</b>	<b>328.230</b>	<b>283.69</b>	<b>440.000</b>
2023 ENERO	<b>410.000</b>	<b>305.851</b>	<b>264.282</b>	<b>410.000</b>
2022 AGOSTO	<b>400.000</b>	<b>298.391</b>	<b>257.836</b>	<b>400.000</b>
	<b>SUELDO VITAL MENSUAL</b>		<b>SUELDO VITAL ANUAL</b>	
<b>ENERO 2025</b>	<b>\$ 73.321</b>		<b>\$ 879.852</b>	

## TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS ABRIL 2025	VALOR EN PESOS MAYO 2025
<b>Tope imponible AFP</b>	<b>87.8</b>	<b>3.430.821</b>	<b>3.440.834</b>
<b>Tope imponible IPS (EX INP)</b>	<b>60</b>	<b>2.333.647</b>	<b>2.344.525</b>
<b>Tope imponible AFC</b>	<b>131.9</b>	<b>5.154.047</b>	<b>5.169.088</b>

## GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

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

## CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

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

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

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

**UNIDAD DE FOMENTO (UF)**

Día	Mes	Valor (\$)
10	Mayo 2025	39.136,44
11	Mayo 2025	39.138,96
12	Mayo 2025	39.141,49
13	Mayo 2025	39.144,01
14	Mayo 2025	39.146,53
15	Mayo 2025	39.149,06
16	Mayo 2025	39.151,58
17	Mayo 2025	39.154,10
18	Mayo 2025	39.156,63
19	Mayo 2025	39.159,15
20	Mayo 2025	39.161,67

Día	Mes	Valor (\$)
21	Mayo 2025	39.164,20
22	Mayo 2025	39.166,72
23	Mayo 2025	39.169,25
24	Mayo 2025	39.171,77
25	Mayo 2025	39.174,30
26	Mayo 2025	39.176,82
27	Mayo 2025	39.179,35
28	Mayo 2025	39.181,87
29	Mayo 2025	39.184,40
30	Mayo 2025	39.186,92
31	Mayo 2025	39.189,45

Día	Mes	Valor (\$)
1	Junio 2025	39.191,97
2	Junio 2025	39.194,50
3	Junio 2025	39.197,03
4	Junio 2025	39.199,55
5	Junio 2025	39.202,08
6	Junio 2025	39.204,61
7	Junio 2025	39.207,13
8	Junio 2025	39.209,66
9	Junio 2025	39.212,19

**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
Junio 2025	68.785	825.420

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: [www.portaldesoluciones.cl](http://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
V	MAYO	• LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS



## CALENDARIO 2025

### Enero

L	M	M	J	V	S	D
		<b>1</b>	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	<b>18</b>	<b>19</b>	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

### Mayo

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

### Julio

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

### Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					<b>1</b>	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
<b>8</b>	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	<b>25</b>	26	27	28
29	30	31				

**MESA CENTRAL**  
**22 96 40 600**

Arturo Prat #1268  
Santiago Centro

[www.portaldesoluciones.cl](http://www.portaldesoluciones.cl)