

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
OCTUBRE
2025 CHILE

**CONSIDERACIONES QUE
DEBEN TENERSE PRESENTE
CUANDO EL TRABAJADOR
UTILIZA EL FERIADO LEGAL
(VACACIONES)**

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

OCTUBRE 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

CONSIDERACIONES QUE DEBEN TENERSE PRESENTE CUANDO EL TRABAJADOR UTILIZA EL FERIADO LEGAL (VACACIONES)	4
NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO	5
REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO	7
OTORGAMIENTO DEL FERIADO ANTES DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA UN AÑO DE SERVICIO	8
CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO	11
CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	14
EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN A SUS LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR UNA VEZ CONCLUIDO SU FERIADO	16
LA SUSPENSIÓN DEL FERIADO	18
FORMALIDADES PARA SOLICITAR EL FERIADO	20
OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO	21
DERECHO PREFERENTE PARA HACER USO DEL FERIADO LEGAL DURANTE LAS VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN CONFORME AL CALENDARIO ESCOLAR A FAVOR DE LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS O ADOLESCENTE MENOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD O SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SEVERA O MODERADA	22
FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA FECHA DE UTILIZACIÓN DEL FERIADO Y DE RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE VACACIONES	26
LA ACUMULACIÓN Y FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES	28
UTILIZACIÓN DEL FERIADO EN DÍAS INHÁBILES CUANDO SE HA ACORDADO SU FRACCIONAMIENTO	35
UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO QUE SE DA CUANDO SE INVOCA LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA O EL DESAHUCIO COMO CAUSAL DE TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL	40
EL DERECHO A FERIADO TRABAJADORES CON CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA	41
REQUISITOS PARA QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA O FAENA TENGA DERECHO AL FERIADO.	42
OPCIÓN DE PAGO DIFERIDO DEL FERIADO PROPORCIONAL QUE DE ORIGEN CADA CONTRATO Y SU PACTO EN EL FINIQUITO.....	42
PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL DIFERIDO EN EL ÚLTIMO FINIQUITO	42
EL FERIADO COLECTIVO	44

EFFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO	46
EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN EL AVISO PREVIO DADO POR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE NECESIDADES DE LA EMPRESA	47
EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA..	47
EL FERIADO PROGRESIVO.....	48
OTORGAMIENTO DEL FERIADO PROGRESIVO	58
COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FERIADO PROGRESIVO	59
DERECHO A FERIADO PROGRESIVO TRABAJADORES EXTRANJEROS	60
CUESTIONARIO LABORAL OCTUBRE 2025	64
COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN	64
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE OCTUBRE 2025.....	81
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	81
BOLETÍN INFORMATIVO OCTUBRE 2025	123
LA CENTRALIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL	123
CARTOLA ESTADÍSTICA	126
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	129

CONSIDERACIONES QUE DEBEN TENERSE PRESENTE CUANDO EL TRABAJADOR UTILIZA EL FERIADO LEGAL (VACACIONES)



Al iniciarse el último trimestre del año y consecuentemente el periodo estival, se hace necesario revisar la normativa y jurisprudencia relevante que dice relación con el derecho a feriado de los trabajadores, lo que revisaremos en el presente tema.

El derecho a feriado del personal se encuentra regulado en los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo, de acuerdo a dichos artículos, es posible conceptualizar el feriado como un beneficio que por mandato legal se otorga a los trabajadores con más de un año de servicios, para que gocen de un descanso con derecho a remuneración.

Debemos tener presente que el feriado tiene como finalidad que el trabajador pueda recuperar las energías gastadas durante el año, así lo ha señalado la jurisprudencia emanada de los tribunales de justicia que ha señalado que *"La finalidad del feriado es la reposición de energías por parte del trabajador, pero no que el mismo signifique una fuente de lucro indebida para éste"*.

Debemos tener presente que el propósito perseguido por el legislador al establecer este derecho, es permitir al trabajador la recuperación de las energías y fuerzas gastadas y resentidas por el trabajo efectuado durante el año, además, el feriado anual, busca que el dependiente obtenga recreación, mayor vida familiar, compartir con amigos, etc.

El feriado presenta las siguientes características:

1. Es continuo.
2. Es irrenunciable.
3. Se computa en días hábiles.
4. No es compensable en dinero.
5. Es remunerado.

A la luz del artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, el feriado, como derecho laboral, es irrenunciable, es por ello que carece de valor una cláusula en virtud de la cual el dependiente se desista de este derecho o se establezca una duración inferior a la legal.

NÚMERO DE DÍAS DE FERIADO BÁSICO

El feriado básico o legal, es como ya se indicará un derecho laboral, que se encuentra expresamente regulado en el Código del Trabajo, en atención a este derecho lo primero que debemos revisar es el número de días hábiles que tiene derecho el trabajador por concepto de feriado, lo que se encuentra regulado en el artículo 67 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 67: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Los trabajadores que presten 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, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5º de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

De la norma precedentemente citada se desprende que el feriado es de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, exigiéndose como único requisito para que nazca el derecho que la relación laboral se mantenga vigente y no la efectiva prestación de servicios por parte del trabajador.

Para acceder a este derecho el trabajador debe tener una antigüedad mínima en el empleo de 1 año, en materia laboral 1 año es un período de 12 meses y un mes el **“conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”**, por lo que, si un trabajador ingresa a la empresa el 10 de mayo de 2025, recién tendrá un año de servicio en ella el 10 de mayo de 2026, naciendo a esa fecha el derecho a feriado.

El inciso segundo al artículo 67 del Código del Trabajo, regula el derecho a feriado de los trabajadores contratados por obra o faena determinada, contemplándose respecto de este derecho lo siguiente:

- ✓ El derecho a feriado (vacaciones) para trabajadores por obra o faena que completen más de un año con el mismo empleador en virtud de la contratación sucesiva por obra o faena determinada.
- ✓ La posibilidad de que el trabajador opte por diferir (acumule) el pago del feriado proporcional, para poder utilizarlo cuando cumpla los requisitos legales.

El inciso 3° del artículo 67 que establece 20 días hábiles de feriado, solo rige para trabajadores que prestan servicios en la XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena.

Para que el trabajador tenga derecho a impetrar los 20 días hábiles de feriado, establecido en el inciso tercero del artículo 67, se requiere que cumpla con 2 requisitos, los cuales son que el trabajador resida en la zona geográfica que la norma indica y que además preste servicios en dicha zona, así lo ha considerado la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 4349/73, de 06.10.2010:

Tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2° 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. Reconsidera doctrina contenida en los Oficios N°s. 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el dictamen N° 5081/125, de 09.11.2005, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 5081/125, de 09.11.2005:

De la disposición legal antes transcrita, incorporada a la norma que regula el feriado básico, aparece que el legislador ha establecido en favor de los trabajadores que laboran o prestan servicios en las localidades allí establecidas, vale decir, en las regiones undécima, duodécima y en la provincia de Palena un feriado especial equivalente a 20 días hábiles.

Como es dable apreciar, la normativa que nos ocupa sólo exige que el trabajador preste servicios en las localidades señaladas, por lo que basta tal circunstancia para que éstos tengan derecho al beneficio que ella regula.

En relación a lo expuesto, es necesario precisar que del inciso 1° del artículo 67 en comento se desprende que el trabajador devenga el derecho a gozar de feriado anual al cumplir un año de servicios para su empleador, beneficio que de acuerdo a lo allí establecido será otorgado en la forma que establece el reglamento y que le da derecho a percibir remuneración íntegra durante el respectivo período.

REQUISITOS PARA QUE NAZCA EL DERECHO A FERIADO

El único requisito como ya se dijera, 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 antes mencionado, independiente del tipo de contrato que tengan es decir los trabajadores contratados a plazo fijo y los por obra o faena también gozarán del feriado si es que completan el año de servicio previsto en la norma legal, así lo ha sostenido reiteradamente la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 4571/288, de 07.09.1993.

A los trabajadores de la construcción, contratados para la ejecución de una obra o faena determinada, a cuyos contratos de trabajo se les pone término por la causal del N° 5 del artículo 1° de la Ley 19.010 no les asiste el derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 5° del citado texto legal.

Cuando la obra o faena para la cual fueron contratados los referidos trabajadores excede de un año, estos tienen derecho al feriado básico de 15 días hábiles con remuneración íntegra. Por el contrario, si la obra tiene una duración inferior a dicho lapso de tiempo, el beneficio en cuestión debe ser indemnizado en proporción al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

Ordinario N° 1.111, de 24.05.1982:

Todo trabajador que cumple con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días de descanso, con remuneración íntegra.

Asimismo, se infiere que el titular de derecho a feriado es el trabajador, de tal manera que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición en estudio le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione su otorgamiento.

Ordinario N° 4962/152, de 16.07.1991:

El trabajador acogido a licencia médica por un lapso de cuatro años podrá exigir retroactivamente, una vez reincorporado a la Empresa, el otorgamiento del feriado por todo el período acumulado, siempre que tal beneficio lo impetre dentro del plazo de dos años contados desde su reincorporación.

Para los efectos del derecho a feriado, la ley no exige trabajo efectivo sino solamente la vigencia del contrato durante un año.

Ordinario N° 2568/98, de 06.05.1992:

El período de permiso sin goce de remuneración concedido a un trabajador debe considerarse para los efectos del derecho del feriado legal e indemnización por años de servicio.

Ordinario N° 4199/192, de 19.07.1994:

Si se tiene presente que conforme al precepto en análisis el tiempo de la huelga sólo suspende el contrato de trabajo, pero deja subsistente su vigencia, posible es sostener que el tiempo de duración de esta es computable para los efectos del feriado de los trabajadores involucrados.

El lapso en que los trabajadores por los cuales se consulta se mantuvieron en huelga debe ser considerado para los efectos del descanso anual que les corresponde y, de consiguiente, no procede que el empleador les otorgue en forma proporcional dicho beneficio, máxime si se considera que conforme a lo previsto por el artículo 73, inciso 3°, del Código del Trabajo, el feriado proporcional sólo corresponde a aquellos trabajadores cuyo contrato expira antes de completar el año de servicios que da derecho a feriado, lo que no acontece en la especie.

Ordinario N° 2023/133, de 07.05.1998:

El feriado legal no está condicionado a la prestación efectiva e ininterrumpida de los servicios, sino que, por el contrato, para gozar de este beneficio al trabajador le basta la subsistencia de la relación laboral durante el lapso de un año.

Ordinario N° 4343/166, de 20.10.2003:

3) El trabajador no pierde su derecho a feriado por el hecho de haber estado un año y cuatro meses acogido a licencia médica, el que puede invocar una vez reincorporado al trabajo.

4) Los tres años de jubilación transitoria por invalidez no tendría efecto limitante alguno respecto del derecho a feriado, el que igualmente corresponde exigirlo cumplidos los requisitos legales, ya sea que se haya laborado efectivamente o no durante tal período de pensión de invalidez siempre que haya estado vigente el contrato de trabajo.

OTORGAMIENTO DEL FERIADO ANTES DE QUE EL TRABAJADOR CUMPLA UN AÑO DE SERVICIO

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 transgresión a las normas sobre cómputo y fraccionamiento del feriado establecidas en el Código del Trabajo.

Debemos tener presente que cuando se le otorga el feriado en forma anticipada, al momento de terminar la relación laboral, el empleador podrá descontar las sumas que correspondan a los días de feriado otorgados en forma anticipada que no alcanzaron a devengarse en la medida que se haya pactado dicho descuento entre las partes contratantes y que el trabajador al momento de ratificar el finiquito lo autorice, de no darse estas circunstancias simplemente el empleador no podría hacer descuento alguno.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3515/188, de 10.06.1997:

Cabe precisar que si bien la norma en referencia exige como requisito para tener derecho a feriado, haber estado al servicio del empleador, más de un año, la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que no existe inconveniente alguno para que el trabajador haga uso anticipado de dicho beneficio siempre que exista acuerdo de ambas partes sobre la materia.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la circunstancia de hacer uso del feriado en forma anticipada, esto es, antes de tener derecho a exigir dicho beneficio, no altera para nada los objetivos del mismo, cuales son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, máxime si se considera que este se otorga a cuenta del feriado legal.

Ordinario N° 3951/220, de 08.07.1997:

En lo que se refiere a su consulta acerca de si existe un período mínimo de prestación de servicios para que una empresa otorgue a un trabajador el beneficio del feriado, posible resulta sostener que existiendo acuerdo entre las partes para conceder dicho beneficio en forma anticipada no resulta obligatorio condicionar su otorgamiento a que el dependiente haya laborado un determinado período de tiempo.

En efecto, los derechos que consagra el Código del Trabajo revisten el carácter de beneficios básicos o mínimos que puede exigir el trabajador, los cuales, por lo mismo son irrenunciables, no existiendo, en todo caso, impedimento jurídico alguno para que las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, reconocido en materia laboral en el inciso 2° del artículo 5° del mismo Código, acuerden beneficios que excedan los mínimos garantizados, sea por la vía de la negociación individual o colectiva.

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles o de veinte días hábiles, según sea el caso, con remuneración íntegra, el que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

De lo anterior se desprende, entonces, que la ley exige como requisito para hacer uso del referido beneficio que la relación laboral haya estado vigente entre las partes por más de un año.

No obstante lo expuesto, este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros en dictamen 2474/57, de 30.06.2003, cuya copia se adjunta, que no existe inconveniente legal alguno para que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, acuerden el anticipo de dicho feriado.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

“El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo”.

De la disposición legal transcrita se infiere que no obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador faculta a las partes para estipular, de común acuerdo, el fraccionamiento del exceso sobre diez días hábiles.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de que se trata, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los quince días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo que, por acuerdo de ambos se haya fraccionado el mismo, en los términos establecidos en la norma legal antes transcrita y comentada, esto es, sólo respecto de lo que exceda de los diez días hábiles.

Ahora bien, en lo que respecta a la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, esto es, si antes o después de los días de feriado continuo, cabe señalar que el legislador no ha establecido ninguna regulación al respecto, de manera tal que conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al interprete distinguir, posible resulta afirmar que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pueden fijar que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o bien con posterioridad a éste.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N° 4617/52, de 02.12.2013, cuya copia se adjunta.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el anticipo de feriado puede corresponder a los diez días hábiles continuos o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y comentada, cumpla en informar a Ud. que empleador puede convenir con su trabajador el anticipo de días de feriado legal, no obstante no haber cumplido éste último el año de vigencia de la relación laboral que legalmente se exige para el ejercicio de tal derecho, pudiendo dicho anticipo corresponder a los diez días hábiles continuos de feriado o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.

Ordinario N° 307, de 05.05.2025

No existe inconveniente jurídico alguno para que el trabajador, que aún no ha cumplido un año de servicio, haga uso anticipado del feriado legal, siempre que exista acuerdo con el empleador sobre la materia.

Ordinario N° 5033/59, de 30.09.2015.

1. Resultaría jurídicamente procedente anticipar, en la especie, el otorgamiento del feriado a los trabajadores que prestan servicios en la industria del cultivo de ostiones –la cual ha debido paralizar sus actividades a raíz del temporal que afectó a la región de Coquimbo en el mes de agosto del presente año–, aún cuando los mismos no hayan iniciado la anualidad que da derecho a dicho descanso, caso en el cual el límite para ello será de hasta dos períodos consecutivos.

2. En el evento que el trabajador, a quien se le haya otorgado el feriado de manera anticipada, en una o dos anualidades, deje de pertenecer a la empresa antes de cumplir el o los períodos que daban derecho al mismo, el empleador estará facultado para descontar del finiquito las diferencias que resulten por dicho ejercicio anticipado, en la proporción que corresponda a

aquellos días que no alcanzaron a devengarse, siempre que exista un pacto en tal sentido, debiendo el trabajador, en todo caso, autorizar expresamente dicho descuento al momento de ratificar el finiquito.

CÓMPUTO DE LOS DÍAS DE FERIADO

El feriado está establecido en días hábiles, pero en su cómputo es de suma importancia el artículo 69 del Código del Trabajo que establece:

Artículo 69: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Debemos tener presente que el día sábado es inhábil para los efectos del feriado, por lo cual al momento de que el trabajador haga uso de su feriado el cómputo de los días solo comprenderá los días hábiles de lunes a viernes, debiendo eso sí entenderse incorporados a este período de vacaciones los días inhábiles que serán los días domingos, festivos y los sábados, que incidan en el período de feriado que el trabajador este utilizando.

Si un trabajador solicita hacer uso de su feriado (vacaciones) de 15 días hábiles desde el 2 de febrero de 2026 hasta el 20 de febrero de 2026, se debe determinar el número de días hábiles e inhábiles que este período de feriado comprende, siendo en este ejemplo 15 días hábiles de feriado y 4 días inhábiles, dando un total de días de feriado o vacaciones de 19 días, es importante tener muy claro que para efecto del pago de la denominada remuneración íntegra se deben pagar no tan solo los días hábiles sino que también los días inhábiles comprendidos dentro del período que el trabajador hace uso de su feriado.

Por el contrario, si el trabajador solicita hacer uso de su feriado de 15 días hábiles desde el 4 de febrero de 2026 hasta el 24 de febrero de 2024, este período de feriado comprende 15 días hábiles de feriado y 6 días inhábiles, siendo el total de días de feriado o vacaciones de 21 días.

La forma de computar o contar los días de feriado en cuanto a que es en días hábiles de lunes a viernes es aplicable cualquiera sea el tipo de jornada que este afecto el trabajador, por lo que este cómputo se aplicará respecto de los trabajadores que tiene su jornada distribuida de lunes a viernes, lunes a sábado, los exceptuados del descanso dominical, los afectos a jornadas excepcionales y bisemanales y los trabajadores a tiempo parcial, no existiendo una situación especial respecto del cómputo del feriado que diga relación con la jornada convenida.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 7669/319, de 21.11.1995:

A partir del 1° del noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma de sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

Ordinario N° 7549/314, de 17.11.1995:

El día sábado se considerará siempre inhábil, no debiendo computarse para los efectos de determinar la duración del feriado.

Ordinario N° 0109/10, de 09.01.1998:

Conforme a la doctrina vigente de este Servicio, para determinar la duración del feriado convencional pactado a contar del 1° de noviembre de 1993, fecha de entrada en vigencia de la norma de cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, el día sábado siempre se considerará inhábil, aún en el evento que el beneficio convenido represente un número de días por concepto de feriado superior al establecido en la ley.

Ordinario N° 5472/295, de 12.09.1997:

Del precepto legal anotado se colige que para calcular el número de días que por concepto de feriado corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado, cualquiera que sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo, debe considerarse inhábil, esto es, no debe computarse para determinar la duración del aludido beneficio.

De ello se sigue que la regla antes enunciada sólo rige y resulta aplicable para los efectos del cómputo del beneficio en referencia, pero no así, para determinar el pago de la remuneración que corresponde percibir por los días sábado que inciden en el período que este comprende.

Ordinario N° 1533/87, de 23.03.1999:

El período de feriado comprende, sin solución de continuidad, tanto los días hábiles como los domingos o festivos que incidan en dicho lapso, toda vez que de no ser así perdería su carácter continuo, por lo que, en esta última hipótesis, habría que entender que el beneficio se interrumpe durante los domingos y festivos, criterio que no sólo vulnera el claro sentido de la ley, sino que resulta contrario a la lógica, lo que obliga a desecharlo.

Ordinario N° 2616/125, de 02.05.1994:

Para calcular el feriado legal de los trabajadores afectos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo, no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingo y todos aquellos que tienen asignado por la ley el carácter de feriado.

Ordinario N° 4821/206, de 11.11.2003:

A partir del 1 de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado actualmente contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

Ordinario N° 2616/125, de 02.05.1994:

Para calcular el feriado legal de los trabajadores afectos a una jornada bisemanal de acuerdo al artículo 39 del Código del Trabajo, no deben considerarse como días hábiles los sábados, domingo y todos aquellos que tienen asignado por la ley el carácter de feriado.

Ordinario N° 496, de 24.07.2025

Al respecto cumpla con informar a Ud. en primer término, que, mediante Ord. N° 2668 de 23.11.2021, esta Dirección, en concordancia con su doctrina institucional vigente y uniforme acerca de la materia en análisis, se pronunció acerca de la forma en que deben computarse los días de feriado legal a que tienen derecho los trabajadores sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos.

En efecto, el citado Oficio, a la luz, entre otros, del Dictamen N° 1420/113, de 10.04.2000, en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso, señala que, dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales sobre la materia, debiendo considerarse como días hábiles dentro del respectivo periodo todos aquellos que no revisten el carácter de feriado, conforme con el ordenamiento jurídico vigente.

La misma jurisprudencia institucional agrega que, de acuerdo con lo anterior, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y festivos que incidan en el periodo, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.

Por consiguiente, la reincorporación a sus labores del personal de que se trata dependerá de la situación en que a la fecha que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, debiendo reincorporarse al día siguiente a la expiración del feriado si aquel se encuentra cumpliendo el periodo de trabajo, o bien, una vez cumplido el ciclo de descanso correspondiente.

Ahora bien, acerca del uso fraccionado del feriado, el Ordinario N° 762, de 19.11.2024, ha señalado que, para los efectos del calcular el feriado de aquellos trabajadores que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo se encuentran exceptuados de descanso dominical y en días festivos, como asimismo, de los que se encuentran afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, como en la especie, no deben considerarse como hábiles los días sábados, domingos y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado.

Atendido lo expuesto, no cabe sino concluir que al personal de que se trata le asiste el derecho de hacer uso de días de feriado fraccionado en viernes y lunes, en cuyo caso, corresponderá adicionar al beneficio los días sábado y domingo correspondientes por aplicación de las normas sobre cómputo de aquel derecho ya analizadas. Dicha conclusión guarda armonía con la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 5884/250 de 25.10.1996.

Por otra parte, no existe inconveniente jurídico en que las partes convengan en aplicación del artículo 70 inciso primero del Código del Trabajo, el uso de días de fracción de feriado a que tienen derecho los trabajadores de que se trata en día inhábil, como por ejemplo en un sábado que forma parte de un ciclo de trabajo, dicha conclusión guarda armonía con la jurisprudencia vigente y uniforme de esta Dirección, contenida, entre otros en Ords. N°s 767 de 27.02.2019; 5770 29.11.2017; 1844 de 20.05.2014.

En consecuencia, de acuerdo con la normativa legal y jurisprudencia institucional citada y consideraciones formuladas, aclara y complementa las precisiones efectuadas mediante el Ord. N° 2699 de 19.05.2016, signadas con los numerados 2) y 3), en el sentido analizado en cuerpo del presente informe.

CÓMPUTO FERIADO DE TRABAJADORES CONTRATADOS 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, los que se cuentan al momento de utilizarlos en días hábiles de lunes a viernes, tal como se hace con los trabajadores a tiempo completo, esto es independiente de que el trabajador trabaje por ejemplo solo los fines de semana.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2604, de fecha 17.05.2016.

El inciso 1° del artículo 67 del Código del Trabajo precisa:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

Asimismo, el artículo 68 del mismo cuerpo legal prescribe:

"Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva".

"Con todo sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".

A su vez, el inciso 1° del artículo 48 del Código Civil establece:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los Decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderán que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo".

Se infiere de las normas legales precedentes, que el feriado anual de los trabajadores afectos al Código del Trabajo se otorga sobre la base de la unidad de tiempo "días". Es dable concluir también, que éstos son "completos", no pudiendo fraccionarse este beneficio bajo las modalidades de medio, un tercio o un cuarto de día, u otra fracción similar, puesto que, como es sabido, donde no distingue el legislador, le está vedado hacerlo al intérprete.

Se advierte asimismo de las normas transcritas, que el derecho a feriado que asiste a los trabajadores, medidos en días completos, se encuentra asociado al número de años de trabajo y en determinados casos al lugar de desempeño, no existiendo ningún vínculo legal entre la magnitud o modalidad del feriado y el tipo de jornada de trabajo y carga diaria de faena.

En estas condiciones, la circunstancia que el dependiente se encuentre afecto a una jornada de trabajo que implique distintas cargas horarias diarias de trabajo - como en el caso de la especie - no modifica el otorgamiento legal y habitual de su feriado anual, ni aún si éste se concretara de manera fraccionada.

Ordinario N° 2257/100, de 14.04.1994:

El cálculo del feriado de los trabajadores que han sido contratados para laborar sólo los días domingo debe efectuarse conforme a las reglas generales, esto es, agregando a los 15 días hábiles que les corresponde por tal concepto, los días sábado, domingo y festivos que incidan en el respectivo período.

Ordinario N° 0339/27, de 30.01.2002

En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizarlos quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Ordinario N° 3135/186, de 23.06.1993:

De esta suerte, si como en la especie los dependientes tienen convenida su jornada semanal inferior a seis días hábiles, sea esta de 2, 3, 4, o 5 días en total, su feriado anual básico estará constituido por quince días hábiles a los cuales habrá que agregar los días domingos y los festivos que eventualmente incidan, más un día inhábil por cada semana comprendida en el período de descanso.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia de que el trabajador por el cual se consulta tenga convenida una jornada diaria parcial, toda vez que, la norma que consagra el descanso anual, esto es, el artículo 65 del Código del Trabajo, no hace ningún tipo de distinción en lo relativo a si para tener derecho a él, los servicios deben prestarse por jornada completa o parcial.

EL REGRESO DE VACACIONES, INCORPORACIÓN A SUS LABORES POR PARTE DEL TRABAJADOR UNA VEZ CONCLUIDO SU FERIADO

Como se indicara anteriormente, el feriado se cuenta en días hábiles de lunes a viernes, por lo que terminado o concluido el período 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 volverá a trabajar el dependiente el día lunes, toda vez que tendría derecho a utilizar sus días de 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 tienen distribuida su jornada ordinaria de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 esto es exceptuados del descanso en domingos y festivos, deberán reincorporarse a sus labores una vez concluido su feriado con prescindencia 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.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2446/113, de 25.04.1994:

Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, están obligados a reintegrarse a sus labores en día sábado.

Ordinario N° 0813/34, de 06.03.2001:

Los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.

Ordinario N° 2355/111, de 18.04.1994:

El trabajador se encuentra obligado a reintegrarse a sus labores una vez expirado el feriado, sea en día sábado, domingo o festivo, según corresponda, si estos forman parte de su jornada habitual de trabajo.

No existe inconveniente jurídico alguno para que el feriado se inicie en tales días, si el trabajador así lo solicita.

Ordinario N° 5641, de 04.11.2015.

Esta Dirección, interpretando dicha norma legal, ha sostenido, entre otros, en el numeral 2) del dictamen N° 813/34, de 06.03.01, que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un día viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado.

Ahora bien, este Servicio también reiteradamente ha señalado que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que también deben entenderse incorporadas al respectivo contrato las que deriven de la reiteración de un pago u otorgamiento de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con la aceptación diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de la cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato de trabajo respectivo.

De esta manera un contrato puede contener cláusulas expresas, que son aquellas consignadas por escrito en el contrato y, por otra parte, cláusulas tácitas, que son, como ya se dijo, aquellas que existiendo en la realidad no aparecen consignadas en el respectivo contrato, encontrándose obligado el empleador a dar cabal cumplimiento a ambas. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 1715/145, de 02.05.00.

De lo anterior se colige que si bien aquellos trabajadores con jornada distribuida de lunes a sábado, y cuyo feriado expira un viernes deben, por regla general, reincorporarse a sus labores el sábado, también debe tenerse en consideración que eventualmente podría estar constituida una cláusula tácita en el sentido de entender que en estos casos no se deben reincorporar el sábado sino que el lunes toda vez que reiteradamente la empresa ha otorgado el feriado de esa forma. Igual situación podría ocurrir respecto de los otros ejemplos señalados en su presentación, pero ello en la medida que la cláusula tácita ya estuviere constituida.

Es importante destacar que la existencia de una cláusula tácita debe revisarse caso a caso, toda vez que ella bien puede estar sólo constituida respecto de algunos trabajadores. En la especie, por tratarse de un beneficio que se devenga anualmente, para estimar que ya se encuentra constituida una cláusula tácita respecto del sistema de otorgamiento de feriado cabría atender primeramente a la fecha de contratación de los trabajadores. Así por ejemplo, en el caso de un trabajador que recién cuente con un año de antigüedad o menos no se podría entender como ya constituida la cláusula tácita a su favor, al no existir reiteración. Por el contrario, un trabajador que cuente con 10 años de trabajo en la empresa, a quien siempre se le concedió como feriado el día sábado, ya tendría constituida a su favor la respectiva cláusula tácita.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina administrativa citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que los trabajadores que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y cuyo feriado expira un viernes, ya sea que se trate de feriado continuo o parcial, están obligados a reintegrarse a sus labores el día sábado, a menos que se encuentre ya constituida a su favor una cláusula tácita respecto de la forma de contabilizar el día sábado para los efectos del feriado, en los términos expuestos en el presente Ordinario.

LA SUSPENSIÓN DEL FERIADO

Como ya se dijera el feriado tiene como finalidad que el trabajador pueda recuperar las energías gastadas durante el año, por lo que ante situaciones, por ejemplo los períodos de licencia médica o incapacidad laboral, sea por enfermedad común o accidente común, estas licencias significan que el feriado que el trabajador se suspende por el período que abarque dicho período, quedando entonces pendientes de utilización los días hábiles de feriado que en el período de licencia médica el trabajador no pudo utilizar.

Es importante señalar que la existencia de una licencia médica que suspende el feriado no implica que el dependiente pueda seguir utilizando en forma íntegra a continuación de la licencia sus días pendientes de feriado, sino que esos días que no pudo utilizar quedarán pendientes, debiendo ser nuevamente solicitados por el trabajador y autorizados por el empleador, ya sea a continuación de la licencia o en otra oportunidad.

También, como se revisó en su oportunidad, la utilización del permiso por muerte de hijo o cónyuge del trabajador establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, suspende el feriado.

Igual efecto, cual es la suspensión del feriado, genera la huelga que se haga efectiva dentro de una empresa en virtud de la negociación colectiva que en ella este en curso.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 6256/279, de 09.10.1995:

Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenirle durante este una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica.

Reconsiderase la doctrina de este Servicio contenida en el dictamen N° 2081, de 18.04.1986 y toda aquella que sea contraria o incompatible con la que se consigna en el presente informe.

Si se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, posible resulta afirmar que el goce del beneficio que nos ocupa debe efectuarse en condiciones que permitan el logro efectivo de los fines perseguidos por el legislador al establecer las normas sobre descanso anual.

Ordinario N° 3515/188, de 10.06.1997:

Cabe precisar que si bien la norma en referencia exige como requisito para tener derecho a feriado, haber estado al servicio del empleador, más de un año, la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que no existe inconveniente alguno para que el trabajador haga uso anticipado de dicho beneficio siempre que exista acuerdo de ambas partes sobre la materia.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la circunstancia de hacer uso del feriado en forma anticipada, esto es, antes de tener derecho a exigir dicho beneficio, no altera para nada los objetivos del mismo, cuales son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, máxime si se considera que este se otorga a cuenta del feriado legal.

Así, si el trabajador está enfermo, su estado de salud le impedirá gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, sea que este se conceda cuando corresponda o en forma anticipada, ya que, en tal caso el tiempo destinado al descanso anual será empleado para la recuperación de la salud, con lo que en definitiva se estaría privando a aquel de un beneficio que le corresponde y que le fue reconocido expresamente por la ley.

Ordinario N° 3741/36, de 27.08.2012:

El feriado anual de un trabajador durante cuyo transcurso le sobreviene la muerte de un hijo, deberá entenderse suspendido, mientras transcurre el tiempo pertinente al permiso por muerte que concede la ley, continuando el feriado anual una vez transcurrido el referido permiso.

Ordinario N° 4621, de 22.09.1983:

El feriado de que estuviere disfrutando un trabajador debe entenderse suspendido por la circunstancia de haberse hecho efectiva la huelga.

Ordinario N° 4436, de 23.08.2018

De esta forma y en respuesta a sus consultas, en caso de iniciarse una huelga con anterioridad al período de feriado legal solicitado por un trabajador involucrado en dicha negociación colectiva y aceptado por su empleador, aquel no ha hecho ejercicio de su derecho a feriado.

En este contexto, y en virtud de la doctrina sobre feriado antes citada, es dable indicar que al ser el trabajador el titular de su derecho a feriado, él puede ejercerlo en el período que necesite, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Reglamento 969 antes citado.

Una situación muy especial se da durante el descanso de postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual es de 12 semanas o bien de 18 semanas si la trabajadora lo usa en la modalidad de media jornada, toda vez que la Dirección del Trabajo ha señalado que en caso de que la trabajadora se reincorpore al trabajo en modalidad de media jornada, conforme lo establece el artículo 197 bis, durante ese período podrá utilizar su feriado legal, el cual se computará en medio día hábil. Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1704/32, de 24.03.2016:

1.- Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de un descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día.

2.- La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

FORMALIDADES PARA SOLICITAR EL FERIADO

El inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo establece que el feriado **“se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento”**, no especificándose que reglamento es el que rige respecto de estas formalidades, por lo que es útil tener presente que el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo dispone:

Artículo 3° Transitorio: Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la Ley N° 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

En este sentido la Dirección del Trabajo ha establecido que el Reglamento 969 de 1933 en cuanto al feriado se mantiene vigente, por lo que las formalidades que deben cumplirse en la utilización del feriado son las que dicha norma reglamentaria establece.

Sobre las formalidades que deben cumplirse al momento de solicitar el feriado el reglamento 969 de 1933 dispone:

ARTÍCULO 43: Cada empleado solicitará por escrito su feriado, 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, que quedará en poder del empleado.

Como se puede apreciar el trabajador cuando desee hacer uso de su feriado debe solicitarlo con al menos 1 mes de anticipación a la fecha en la cual desea hacer uso de él, el empleador debe responder en el mismo formulario o solicitud si otorgara o no el feriado y se deja testimonio obviamente del período que abarcara este feriado.

Es muy común que en las empresas simplemente se suscriban los comprobantes de feriado y no se cumpla con las formalidades establecidas en el reglamento citado, lo cual sería una infracción a la normativa vigente, toda vez que se establece una formalidad específica para el otorgamiento del feriado cual es que este se solicite por escrito por parte del trabajador.

El empleador vía reglamento interno de orden higiene y seguridad regulará en su empresa la forma y oportunidad en que se solicitarán las vacaciones por parte de su personal, estableciéndose ante quien se piden, con que anticipación debe hacerse y que formulario o formato de solicitud debe utilizarse para ello.

El comprobante de feriado, cual es el documento en el cual se deja constancia de los días de feriado utilizados por el trabajador, igual debe generarse.

Es importante señalar, que la solicitud de feriado y la respuesta que de él empleador perfectamente puede realizarse por medios electrónicos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 821, de 06.06.2023

1.- No existen impedimentos legales o administrativos para que las solicitudes de uso de feriado, así como la respuesta del empleador, puedan crearse, firmarse y gestionarse por medios electrónicos.

2.- No obstante, para proceder en la forma señalada en el número anterior, la compañía debe:

2.1.- Utilizar un sistema de registro y control de asistencia autorizado por esta Dirección, el cual debe ajustarse a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021; o

2.2.- Utilizar un sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral que se ajusta a las normas que a tal efecto establece el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015.

3.- Las normas sobre la forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa si ella tiene 10 o más trabajadores.

El comprobante de feriado, cual es el documento en el cual se deja constancia de los días de feriado utilizados por el trabajador, igual debe generarse.

OPORTUNIDAD EN QUE SE DEBE UTILIZAR EL FERIADO

El inciso cuarto del artículo 67 dispone que **“el feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”**, si bien se dice que el feriado debe ser otorgado preferentemente en primavera o verano, no existe inconveniente alguno que el trabajador haga uso de este derecho en una estación del año distinta, como sería invierno u otoño, pudiendo así solicitarlo.

La Dirección del Trabajo ha sostenido que es el trabajador, como titular del derecho quien decide la oportunidad en que hará uso de él, pudiendo citarse al respecto los siguientes dictámenes:

Ordinario N° 2093/88, de 18.05.2004:

La determinación de la oportunidad para hacer uso del feriado legal corresponde única y exclusivamente al trabajador, no siendo válida la cláusula que otorgue dicha potestad al empleador.

Ordinario N° 0573/14, de 31.01.2003:

La cláusula número 8 del contrato de trabajo suscrito entre la empresa Imprenta Caballero Limitada y sus trabajadores, donde se faculta al empleador a “imputar los días no trabajados a cuenta de las vacaciones anuales” no se ajusta a derecho, no produciendo efecto jurídico alguno respecto del derecho de los respectivos trabajadores a gozar del total de sus días de feriado anual en conformidad a la ley.

Ordinario N° 5382/324, de 05.10.1993:

El empleador está impedido de alterar la oportunidad indicada por el trabajador para hacer uso de su feriado anual si no se dan las condiciones señaladas por el D.S. N° 969 de 1933, del Ministerio del Trabajo, como necesarias para mantener el servicio.

Asimismo, no se ajusta a derecho la medida adoptada por el empleador de condicionar el otorgamiento de feriado a la designación por el trabajador de un reemplazante.

El inciso 2º del artículo 65 del Código del Trabajo en comento, al señalar que el referido feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, no excluye la posibilidad que el mismo se otorgue en cualquiera otra estación del año, a elección del trabajador, puesto que en su favor se ha establecido que el feriado se conceda de preferencia en las estaciones mencionadas, por lo que de solicitarlo en otra época resulta igualmente lícito si es de su conveniencia.

El trabajador, en su calidad de titular del beneficio de feriado, es quien determina en primera instancia la fecha en que lo hará efectivo, con la sola excepción del caso de feriado colectivo contemplado en el artículo 75, inciso 1º, del citado Código, en el cual el empleador puede determinar libremente la oportunidad en que lo concederá.

El último dictamen citado establece que, si bien el trabajador solicita su feriado en la oportunidad que el estime conveniente, al momento de concederlo por parte del empleador, se debe tener en consideración las necesidades de mantener el servicio, es decir en adecuados niveles de operación la empresa y las consideraciones que el Reglamento 969 de 1933 establece.

DERECHO PREFERENTE PARA HACER USO DEL FERIADO LEGAL DURANTE LAS VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN CONFORME AL CALENDARIO ESCOLAR A FAVOR DE LOS TRABAJADORES QUE TENGAN EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS O ADOLESCENTE MENOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD O SITUACIÓN DE DEPENDENCIA SEVERA O MODERADA

El inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo incorporado por la Ley N° 21.645, vigente desde el 29.01.2024, se establece que, durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Mineduc, tendrán preferencia para hacer uso de su feriado en dicho periodo los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores que no tengan dichas obligaciones.

Para ejercer este derecho el trabajador debe hacer su solicitud de feriado con al menos 30 días de anticipación a la fecha que desea utilizar su feriado, acompañando a esta el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un menor ; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5º de la ley N° 20.379, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 67/1, de 26.01.2024

Conforme al nuevo inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado mediante la Ley N° 21.645, se establece un derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar.

Ahora bien, dado que el legislador establece este derecho preferente para hacer uso del feriado respecto de una época determinada, esto es, el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, es dable tener presente que, de acuerdo al artículo 8 del Decreto Supremo N° 289 de 2010 que Fija normas generales sobre calendario escolar, corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación aprobar la elaboración de un calendario regional, sobre la base de las normas generales contenidas en dicho decreto; considerando las particularidades de la región respectiva.

Agrega el precitado artículo que: "(...) Asimismo, deberán darlo a conocer a los establecimientos educacionales de su región y enviar una copia a la División de Educación General del Ministerio de Educación, antes del 15 de diciembre del año anterior a su entrada en vigencia".

De lo anterior se desprende que, anualmente, las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación deben aprobar un calendario escolar para la región respectiva, antes del 15 de diciembre, el que registrará para el año escolar siguiente al de su aprobación.

Dicha prerrogativa se encuentra establecida en el artículo 36 de la Ley N° 20.370 de 02.07.2010, que Establece la Ley General de Educación, normativa que indica que el Ministerio de Educación debe reglamentar la duración mínima del año escolar y las normas en virtud de las cuales los organismos regionales respectivos determinen las fechas o períodos de suspensión y de interrupción de actividades escolares.

Por su parte, el artículo 23 del D.S. N° 453 de 1991, que Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, indica:

"Se entiende por "año escolar" el período fijado de acuerdo a las normas que rige el calendario escolar y que por regla general, abarca el período comprendido entre el 1° de marzo y el 31 de diciembre de cada año.

Se entiende por "año lectivo" el período comprendido dentro del año escolar en el que los alumnos concurren a clases y que, generalmente abarca 38 semanas".

Así también, el Decreto N°289 de 2010 que Fija normas generales sobre calendario escolar, establece en su artículo 1°, que:

"El año escolar abarcará el período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de diciembre de cada año, ambas fechas inclusive. Sin embargo, para aquellos establecimientos educacionales que por su situación geográfica u otros factores no pudieran iniciar o terminar sus actividades en las fechas indicadas, el Secretario Regional Ministerial de Educación que corresponda podrá fijar fechas diferentes".

Además, el artículo 2° de dicho decreto establece que:

"El año escolar comprenderá todas las actividades necesarias para la planificación, perfeccionamiento y finalización de las distintas actividades que comprende el quehacer de un establecimiento educacional, es decir, el año lectivo y el período de vacaciones".

De acuerdo con las disposiciones legales citadas, es dable concluir que el período de vacaciones escolares, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, 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.

Lo anterior, también guarda relación con la doctrina institucional vigente contenida en Dictamen N° 5263/097 de 13.12.2010 que, aplicando lo dispuesto en el artículo 23 del D.S. N° 453 de 1991, que Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, señala en lo pertinente con la materia analizada que: "(...) los docentes de que se trata se encuentran obligados a concurrir al establecimiento educacional a prestar servicios no obstante haber terminado el año lectivo, vale decir, aún cuando los alumnos hayan dejado de asistir a clases. Ello considerando que el feriado de los profesionales de la educación se inicia, solo una vez llegado el mes de enero o bien, una vez terminado el año escolar, según corresponda".

Beneficiarios

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- a. Un niño o niña menor de catorce años o*
- b. Un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada*

Procedimiento

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

- a. 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*
- b. 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.*

Sin perjuicio de lo dispuesto por la nueva ley, es necesario tener presente que el artículo 44 del Decreto N° 969 de 1933, que Aprueba el Reglamento para la aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo limita la facultad del empleador para determinar la fecha en que concederá el feriado al trabajador que lo solicite de acuerdo al artículo 43 de la misma preceptiva, estableciendo que:

"El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma 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 tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado".

Al respecto, valga tener presente que la jurisprudencia de este Servicio sobre el derecho a feriado, contenida en Dictamen N° 2474/57 de 30.06.2003, establece: "No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquél que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, toda vez que en tal caso el respectivo acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal".

Dicha doctrina ha sido reiterada, entre otros, en Ordinario N° 1914 de 24.05.2019, que indica: "(...) El artículo 67 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 3°, dispone:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio."

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra, el cual deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere, asimismo, que el feriado debe ser continuo y que, por excepción, se admite su fraccionamiento sobre diez días hábiles siempre que existe acuerdo de las partes en tal sentido.

En relación con el beneficio en análisis, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N° 2474/57. de 30.06.2003, ha sostenido que el mismo constituye un derecho que la ley reconoce al trabajador que cumple con el requisito de antigüedad antes mencionado, cuyo otorgamiento no está sujeto a condición alguna, bastando por lo tanto para impetrarlo, que el trabajador cumpla con el requisito antes mencionado.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo evidentemente que haya pactado el fraccionamiento del beneficio en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Conforme a la misma jurisprudencia, no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine, como tampoco, que disponga en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, o menos de ese tiempo, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario, como ya se dijera, el mutuo acuerdo de los contratantes".

Ordinario N° 554, de 14.08.2024

2) Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado dicho cuidado.

3) Tratándose del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, del derecho preferente para que ellas hagan uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar, y de su derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, son ellas quienes se encuentran habilitadas para requerir dichos beneficios o prerrogativas legales, sin perjuicio de la facultad de las organizaciones sindicales a las que se encuentren afiliadas para incluir estas materias como parte de la negociación colectiva, al tenor de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo.

FACULTAD DEL EMPLEADOR PARA MODIFICAR LA FECHA DE UTILIZACIÓN DEL FERIADO Y DE RECHAZAR LAS SOLICITUDES DE VACACIONES

Como ya se dijera el trabajador es el titular del derecho a feriado, por lo que una vez cumplida la anualidad el trabajador estará en condiciones de solicitarlo a su empleador, en los formularios o solicitudes que el empleador establezca, sin embargo, siempre se debe tener presente que el mismo artículo 67 del Código del Trabajo, establece que en el otorgamiento del feriado se debe tener en consideración las necesidades del servicio.

Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0005/3, de 05.01.1999:

Todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a gozar de un descanso anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual se concederá de preferencia en primavera o verano, en consideración a las necesidades del servicio.

Ordinario N° 1979/31, de 06.05.2011:

La empresa Laboratorio Ballerina Limitada se encontrará facultada para modificar la fecha de otorgamiento del feriado, sea anticipándolo o postergándolo, en la medida que dicha decisión se justifique en necesidades de la empresa, la que, de acceder a la solicitud de feriado en período estival, no podría mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes de su personal.

Como podemos apreciar la Dirección del Trabajo reconoce la posibilidad del empleador de modificar la fecha de otorgamiento del feriado de sus trabajadores, ya sea anticipando o postergando la fecha en la cual el trabajador hará uso de él.

Para entender este pronunciamiento de la Dirección del Trabajo es útil citar el Reglamento 969 de 1933 que dispone:

ARTÍCULO 43: *Cada empleado solicitará por escrito su feriado, 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, que quedará en poder del empleado.*

ARTÍCULO 44: *El feriado será concedido preferentemente en la primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma 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.*

Sobre la aplicación de los artículos citados precedentemente en el **Ordinario N° 1979/31, de 06.05.2011**, la Dirección del Trabajo hace el siguiente análisis:

De las normas legales y reglamentarias transcritas, se desprende que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra.

Teniendo en cuenta que es el trabajador a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine.

Del mismo modo se deduce que el titular del derecho al feriado es el trabajador, de forma tal que, una vez cumplida la condición exigida por la disposición del Código del Trabajo en estudio, le asiste la facultad de hacerlo efectivo en cualquier momento, sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano. Lo anterior no significa asumir que el legislador ha concedido el derecho irrenunciable al feriado en tales estaciones del año, sino que se trata de una norma que direcciona al empleador, más sin generar una obligación de éste.

Interpretando armónicamente la ley, se sostiene que resulta ajustado a derecho que un empleador no conceda el feriado legal en primavera o verano en caso que su justificación se encuentre en necesidades de la empresa, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo, en tal caso modificar la fecha, anticipándolo o postergándolo para otra oportunidad en que pueda contar con el porcentaje de trabajadores aludido.

Como se puede apreciar, en la medida que se den las situaciones establecidas en el artículo 44 del Reglamento 969 de 1933, el empleador se encontrará habilitado para modificar la fecha en la cual el dependiente podrá hacer uso de su feriado, ya sea adelantando o postergando la fecha que el dependiente solicitó el ejercicio de su derecho a feriado anual.

Si el trabajador solicita en forma extemporánea su feriado o bien solicita feriado fraccionada al cual el empleador no está de acuerdo en otorgar, la solicitud presentada por el trabajador puede ser rechazada.

LA ACUMULACIÓN Y FRACCIONAMIENTO DEL FERIADO Y SUS FORMALIDADES

La acumulación del feriado, así como su fraccionamiento se encuentra regulado en el artículo 70 del Código del Trabajo, norma que al respecto dispone:

Artículo 70: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de estos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Como podemos apreciar el artículo 70, citado precedentemente, regula dos importantes materias que dicen relación con el carácter continuo del feriado y con su acumulación.

El precepto legal antes citado contiene tres importantes reglas en cuanto al feriado siendo estas:

1. El feriado debe ser continuo

La continuidad tiene por finalidad alcanzar los objetivos de esta institución, esto es que el trabajador tenga un adecuado descanso que le permita recuperar sus energías gastadas durante el año.

Del feriado básico, sean 15 o 20 días hábiles dependiendo del lugar de prestación de los servicios, se establece la obligación de que un período mínimo de 10 días debe ser utilizados en forma continua por el trabajador, lo que exceda de 10 días pueden ser fraccionados de mutuo acuerdo entre las partes.

La procedencia del fraccionamiento del feriado exige la concurrencia de dos requisitos básicos:

- a) El fraccionamiento debe ser de común acuerdo, por lo cual, no resulta jurídicamente procedente que el empleador fraccione en forma unilateral el feriado anual del trabajador, así como tampoco el trabajador puede exigir el otorgamiento del feriado en forma fraccionada.
- b) El fraccionamiento del feriado puede ser otorgado antes o después al período de 10 de diez días hábiles de feriado que se deben otorgar en forma continua, lo que puede ser acordado libremente por las partes de la relación laboral.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 5.194, de 23.12.2014:

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado anual de quince días hábiles o de veinte días hábiles, según sea el caso, con remuneración íntegra, el que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

De lo anterior se desprende, entonces, que la ley exige como requisito para hacer uso del referido beneficio que la relación laboral haya estado vigente entre las partes por más de un año.

No obstante lo expuesto, este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros en dictamen 2474/57, de 30.06.2003, cuya copia se adjunta, que no existe inconveniente legal alguno para que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, acuerden el anticipo de dicho feriado.

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que el artículo 70 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, dispone:

“El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo”.

De la disposición legal transcrita se infiere que no obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador faculta a las partes para estipular, de común acuerdo, el fraccionamiento del exceso sobre diez días hábiles.

Lo anterior permite afirmar que el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de que se trata, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los quince días hábiles que por tal concepto establece la ley, salvo que, por acuerdo de ambos se haya fraccionado el mismo, en los términos establecidos en la norma legal antes transcrita y comentada, esto es, sólo respecto de lo que exceda de los diez días hábiles.

Ahora bien, en lo que respecta a la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, esto es, si antes o después de los días de feriado continuo, cabe señalar que el legislador no ha establecido ninguna regulación al respecto, de manera tal que conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al interprete distinguir, posible resulta afirmar que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pueden fijar que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o bien con posterioridad a éste.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en dictamen N° 4617/52, de 02.12.2013, cuya copia se adjunta.

De este modo, consecuente con lo expuesto, preciso es sostener que el anticipo de feriado puede corresponder a los diez días hábiles continuos o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y comentada, cumpla en informar a Ud. que empleador puede convenir con su trabajador el anticipo de días de feriado legal, no obstante no haber cumplido éste último el año de vigencia de la relación laboral que legalmente se exige para el ejercicio de tal derecho, pudiendo dicho anticipo corresponder a los diez días hábiles continuos de feriado o bien a uno o más de los días de feriado fraccionado.

Ordinario N° 4617/52, de 02.12.2013:

Las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.

Ordinario N° 4497/105, de 28.06.1990:

"Las partes de la relación laboral pueden acordar libremente que el trabajador haga uso de feriado fraccionado antes o con posterioridad al otorgamiento de un período continuo de diez días hábiles de feriado.

Sólo los días que superan un período continuo de diez días hábiles pueden otorgarse fraccionados, encontrándose facultadas para convenir libremente la oportunidad en que el trabajador hará uso del feriado en forma fraccionada".

Ordinario N° 2474/57, de 30.06.2003:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine, como tampoco, disponer en forma unilateral, el otorgamiento de sólo diez días continuos por tal concepto, toda vez que para que opere el fraccionamiento del beneficio es necesario el mutuo acuerdo de los contratantes.

Igualmente no resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue al trabajador a hacer uso de un mayor número de días de feriado que aquél que establece la ley, máxime si éstos son descontados en el correspondiente finiquito. Por el contrario, no existe impedimento legal alguno para que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, pacten anticipar la concesión del beneficio de feriado anual o el otorgamiento de un lapso superior a los 15 días hábiles que, por tal concepto, señala la ley, toda vez que en tal caso el respectivo acuerdo implica un mejoramiento del beneficio legal."

Ordinario N° 260/10, de 19.01.2000:

"El trabajador tiene derecho a exigir que su empleador le otorgue, en forma continua, la totalidad de los días que comprende el beneficio legal de feriado, salvo que existiere un acuerdo en orden a fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, en los términos del artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo".

Ordinario N° 3741/230, de 26.07.1993:

"No resulta jurídicamente procedente que el empleador fraccione en forma unilateral el feriado anual del personal embarcado o gente de mar.

La negativa del trabajador o su desacuerdo respecto a la decisión unilateral del empleador de fraccionar tanto el feriado anual como los descansos compensatorios no constituyen falta al trabajo o abandono del mismo".

2. La acumulación del feriado

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 entre 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.

Si bien no se establece en el artículo 70 de que el acuerdo entre las partes de la relación laboral respecto de la acumulación del feriado debe constar por escrito, será recomendable para el empleador que estos acuerdos de acumulación de feriado consten por escrito, toda vez que en caso de una fiscalización de la Dirección el Trabajo es él quien debe acreditar que no ha negado el ejercicio del derecho del feriado a sus trabajadores, sino que existe un acuerdo tendiente a acumular el feriado.

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

Es el empleador quien en uso de sus facultades de administración y dirección quien debe arbitrar las medidas necesarias para que los trabajadores no acumulen más de 2 períodos de vacaciones no correspondiendo a la Dirección del Trabajo el establecer medidas al respecto.

Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2446/113, de 25.04.1994:

"Por expresa disposición del legislador el feriado puede ser acumulado hasta por dos períodos consecutivos, en el evento que exista acuerdo entre empleador y trabajador.

De ello se sigue que es requisito indispensable para que opere la acumulación del beneficio referido el que las partes así lo convengan, no resultando jurídicamente procedente, en consecuencia, que el empleador en forma unilateral así lo disponga".

Ordinario N° 6287 de 28.12.2017

A través de Dictamen Ordinario N° 6017/310, señaló:

"De la disposición legal citada se desprende que el feriado podrá acumularse, habiendo acuerdo de las partes, hasta por dos períodos consecutivos, y si el trabajador ya tiene acumulados dos períodos, el empleador está obligado a otorgar el primero de ellos antes del año que da derecho a un nuevo período.

"De este modo, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgar el feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, lo que debe hacer antes de completarse un nuevo período para feriado.

"No obstante, si por cualquier circunstancia, y a pesar de la prohibición antedicha, se hubiere acumulado más de dos períodos, la doctrina reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 78, de 12.01.82, ha señalado que el trabajador tiene derecho a impetrar la totalidad de los días que comprende la acumulación, y sostener que se pierda alguno de los períodos involucraría imponer una renuncia de derechos al dependiente, lo que se encuentra

prohibido por el artículo 5° del Código del Trabajo. Agrega que la acumulación excesiva de períodos constituiría sólo una infracción a la legislación laboral, que en ningún caso puede traer como consecuencia la privación del derecho al descanso, procediendo únicamente sancionarla administrativamente respecto del empleador con multa a beneficio fiscal."

Por su parte, el Dictamen Ordinario N° 2474/57 de 30.06.2003, por Ud. citado, se refiere al fraccionamiento del feriado, mas no a su acumulación por más de dos períodos, y, en este contexto, precisa que el empleador no puede obligar al trabajador a hacer uso de un mayor número de días (en el caso en consulta se trataba de hacer uso de 20 días de feriado) que el establecido en el artículo 70 del Código del Trabajo, para luego descontarlos en el correspondiente finiquito.

De esta manera, es dable indicar que, el precitado pronunciamiento N° 2474/57 no resulta aplicable al caso por Ud. indicado, por tratarse de supuestos fácticos completamente distintos.

Luego, respecto a su consulta sobre el procedimiento que debe llevar a cabo como empleador en estos casos, es menester recordar que, este Servicio ha definido el poder de dirección del empleador como "(...) el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:

a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;(..."(Dictamen N° 6077/405 de 10.12.1998)

Por su parte, el Ordinario N° 1165 de 20.03.2013 señalo que, "(...) la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes".

En este sentido, el empleador se encuentra facultado para organizar la empresa con el fin de dirigir y fiscalizar la actividad laboral, debiendo, en virtud de dicha facultad, cumplir con las obligaciones que el legislador le ha impuesto, como es la de otorgar el feriado, en los términos del artículo 70 del Código del Trabajo.

Por tanto, cabe indicar que, esta Dirección carece de competencia para determinar el procedimiento específico de otorgamiento de feriado, en el caso de acumulación de más de dos períodos.

Ordinario N° 2424, de 28.05.2018:

Del precepto legal transcrito es posible inferir que, por expresa disposición del legislador, el feriado puede ser acumulado hasta por dos períodos consecutivos, en el evento de que exista un acuerdo en tal sentido entre las partes de la relación laboral.

De ello se sigue que es requisito indispensable para que opere la acumulación del beneficio el que las partes así lo convengan, no resultando jurídicamente procedente, en consecuencia, que el empleador lo disponga en forma unilateral.

En armonía con lo anteriormente expresado, el mencionado precepto agrega que si un dependiente acumula dos períodos consecutivos de feriado, debe usar al menos, el primero de ellos antes de completar el año que le daría derecho a un tercer feriado.

Ahora bien, del análisis de la señalada normativa, aparece que el legislador, al regular la institución que nos ocupa, solo se limitó a establecer los períodos de feriado que pueden acumularse, limitándolos a dos, sin especificar si ellos deben ser completos o pueden también comprender parte del beneficio, lo que ocurriría, por ejemplo, si las partes hubieran acordado el fraccionamiento del feriado anual en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, y no hubieran hecho uso de los respectivos días en la anualidad correspondiente.

Teniendo presente lo precedentemente expuesto en cuanto a la facultad de las partes para pactar el fraccionamiento del feriado, el principio de autonomía de la voluntad, anteriormente invocado, y el argumento de interpretación de la ley denominado de no distinción que se expresa en el aforismo jurídico "Donde la ley no distingue, no es lícito al interprete distinguir", forzoso resulta concluir que para los efectos de la acumulación del beneficio de feriado no solo podrán considerarse períodos completos de que no se haya hecho uso, sino también una fracción de ellos, en la medida que no se exceda el máximo de dos que para tal efecto establece la ley.

Sostener lo contrario importaría una renuncia de derechos por parte del trabajador afectado al impedirle acumular parte de los días de feriado de que no hizo uso en su oportunidad y, por consiguiente, gozar de la totalidad de los días que por tal concepto le garantiza la ley.

De esta suerte, en la especie, no cabe sino concluir, que para los efectos de la acumulación del beneficio de feriado corresponderá considerar tanto periodos completos de los que no se haya hecho uso en su oportunidad, como una fracción de ellos, en la medida que no se exceda el máximo que para tal efecto establece la ley.

Ordinario N° 6509, de 26.12.2018

Resulta procedente informar que la expresión "período" contenida en el artículo 70 del Código del Trabajo, se refiere a los días de feriado básico a que el trabajador tiene derecho por aplicación de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, y que, para todos los efectos legales, el feriado progresivo tiene el carácter de accesorio y adicional al feriado básico.

Ordinario N° 731, de 25.02.2019

2) En cuanto a esta interrogante, cabe informar que, esta Dirección, en armonía con la doctrina expuesta precedentemente, mediante Ord. N° 1539 de 07.04.2011, ha precisado que la ley impone al empleador la obligación de otorgar el beneficio de feriado como descanso cuando ya se han acumulado dos períodos, de suerte tal que, en uso de sus facultades de administración deberá arbitrar las medidas necesarias para que el trabajador haga uso de dicho beneficio en la oportunidad legal, máxime si se considera que la acumulación excesiva de feriado constituye una infracción a la legislación laboral, susceptible de ser sancionada administrativamente.

Ordinario N° 528, de 06.02.2014

1) El empleador se encuentra facultado para disponer que el trabajador que ha acumulado dos períodos de feriado legal, haga uso de al menos uno de ellos, en forma previa a la acumulación de una tercera acumulación.

2) Atendido el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la acumulación por parte del trabajador de más de dos períodos del feriado legal, no implica la renuncia o pérdida del derecho devengado respecto a tales períodos.

Ordinario N° 671, de 21.10.2024

Al respecto, la doctrina vigente de este Servicio referida a la acumulación de períodos de feriado legal por parte del trabajador, se encuentra contenida, en Ordinario N° 0528, de 06.02.2014 y Dictamen N° 1751/35, de 06.10.2022, a los que puede acceder en la página institucional de la Dirección del Trabajo a través de los siguientes enlaces: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123388_recurso_pdf.pdf y https://escritorio.dirtrab.cl/1623/articles-122774_recurso_pdf.pdf

Conforme a la doctrina precitada, el empleador se encuentra facultado para disponer que el trabajador que ha acumulado dos períodos de feriado legal, haga uso de al menos uno de ellos, en forma previa a la acumulación de una tercera anualidad.

De igual forma se ha establecido en los referidos pronunciamientos que, la acumulación por parte del trabajador de más de dos períodos de feriado legal, no implica la renuncia o pérdida del derecho devengado respecto a tales períodos, procediendo indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término del contrato de trabajo, aún cuando se haya excedido el máximo que permite la ley.

Debeos tener presente que el hecho de que un trabajador acumule más de 2 períodos de feriado, no implica que los períodos 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 períodos que excedan de 2 períodos acumulados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 078, de 12.01.1982.

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.

Ordinario N° 731, de 25.02.2019

1) Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que la doctrina institucional contenida entre otros, en Dictámenes N°s 2540/193 de 20.06.2000 y 6017/310 de 09.10.1997, ha precisado que el feriado no puede compensarse en dinero, salvo en los casos de excepción que la ley contempla, uno de los cuales es que el trabajador, habiendo cumplido los requisitos para hacer uso de dicho beneficio, deje de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia. De esta suerte, dándose esta situación, no existe impedimento legal para pagar una indemnización por tal concepto.

Tratándose de trabajadores que a la fecha del término de su contrato hubieren acumulado más de dos períodos de feriado, la señalada jurisprudencia ha resuelto que aquellos tienen derecho a impetrar la totalidad de los días que comprenda la acumulación, no obstante que el período de esta exceda del límite máximo que la ley permite. Ello atendido, que se trata de un derecho irrenunciable a la luz del artículo 5° del Código del trabajo.

Ordinario N° 1751/35, de 06.10.2022

1.- Procede indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley.

2.- Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 6017/310, de 09.10.1997 por cuanto la doctrina allí contenida se encuentra plenamente ajustada a derecho.

Ordinario N° 307, de 05.05.2025

1. La acumulación de feriado sólo puede abarcar hasta un máximo de dos períodos por acuerdo de las partes, al cabo de los cuales deberá otorgarse el primer feriado, antes de completarse el año que da derecho a un nuevo período de descanso anual.

2. En caso de producirse la acumulación de dos o más períodos de feriado, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgarlo antes de completarse un nuevo período para feriado legal.

3. El trabajador que ha acumulado más de dos períodos consecutivos de feriado, no se encuentra afecta a renuncia o pérdida de uno o más de dichos períodos; conservando su derecho a imperar la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.

UTILIZACIÓN DEL FERIADO EN DÍAS INHÁBILES CUANDO SE HA ACORDADO SU FRACCIONAMIENTO

Como hemos visto el feriado o vacaciones se computa en días hábiles de lunes a viernes, regla que se utiliza cualquiera sea el tipo de jornada de trabajo a la cual se encuentre afecto el trabajador, sin embargo la Dirección del Trabajo mediante sus pronunciamientos ha establecido, que en el caso de fraccionamiento del feriado, esto es la facultad de fraccionar de mutuo acuerdo entre las partes lo que exceda de 10 días hábiles, se podrá utilizar el feriado en días inhábiles, como por ejemplo en día sábado, en la medida ese día sea un día laboral para el trabajador.

Dado lo señalado en el párrafo anterior, si un trabajador tiene distribuida su jornada semanal de lunes a sábado, se encuentra habilitado para solicitar a su empleador el otorgamiento de 1 día de feriado, correspondiente al día sábado, es necesario señalar eso sí que para el empleador no será obligatorio conceder ese día como feriado, toda vez que el fraccionamiento del feriado es de mutuo acuerdo.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, ellos también podrán utilizar su feriado en días inhábiles, en la medida que se esté otorgando el feriado en forma fraccionada y ese día sea de trabajo para la persona, por ejemplo, si un trabajador tiene una jornada de 20 horas semanales y trabaja solo sábados y domingos, podría acordar con su empleador que se le otorgue como un día de feriado, el día domingo, toda vez que ese es un día laboral para él.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3565, de 05.07.2016:

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que todo trabajador que cuente con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a que éste le conceda un feriado

anual de quince días hábiles con remuneración íntegra, el que deberá ser otorgado, de preferencia en primavera o verano, según las necesidades del servicio.

Se colige, asimismo, que para efectos de calcular el número de días que por concepto de feriado legal le corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado debe considerarse siempre inhábil, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que para determinar y computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo, distribuida de lunes a sábado, deben considerarse sólo los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, todos aquellos que la ley ha declarado festivos y los días sábado.

Por su parte, el artículo 70 del citado texto legal, en su inciso 1º, establece:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".

Del precepto legal antes transcrito fluye que por expresa disposición del legislador, el feriado deberá ser de días continuos, sin perjuicio de lo cual el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse, pero siempre que sea de común acuerdo entre las partes.

Al respecto la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 4497/105, de 28.06.1990, interpretando el citado precepto legal ha precisado que "el legislador al disponer que el feriado puede fraccionarse sólo en el exceso sobre los diez días hábiles ha querido señalar exclusivamente que sólo el número de feriado que superen este período puede dividirse en distintas partes para efectos de hacer uso parcial del beneficio".

En efecto, las partes podrán convenir que el exceso sobre diez días hábiles de feriado se otorgue de manera fraccionada, en uno o más días de descanso, resultando improcedente que el empleador pueda fijar de manera unilateral la cantidad de días en que se verificará el fraccionamiento del feriado a que tiene derecho el trabajador, ni tampoco la oportunidad en que se harán efectivos tales días de descanso, salvo que lo establezca la ley.

De tal suerte, tratándose de trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, tal como se desprende de su presentación, no existiría inconveniente para que éstos hagan uso del feriado fraccionado durante un día sábado, siempre que dicho día se encuentre comprendido dentro de la jornada ordinaria del respectivo dependiente y no coincida con un festivo, por cuanto, concluir lo contrario conduciría al absurdo de impedir al trabajador ejercer un derecho en la oportunidad indicada.

La conclusión anotada precedentemente guarda armonía con la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ordinario N° 1844, de 20.05.2014.

Ordinario N° 4780, de 21.09.2016:

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas se infiere, en lo que interesa, que por regla general, todo trabajador con más de un año de servicios para un empleador tiene derecho a gozar de un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual deberá ser otorgado de forma preferente en primavera o en verano, según las necesidades del servicio.

Se infiere, asimismo, que para el cómputo del beneficio de feriado, vale decir, para calcular el número de días que el mismo comprende, el día sábado debe considerarse siempre inhábil,

cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la respectiva jornada laboral. De ello se sigue que el día sábado no debe contabilizarse para los efectos de determinar el número de días de feriado que establece la ley.

Finalmente de las citadas normas se desprende que el feriado debe ser de días continuos, no obstante lo cual el legislador faculta a las partes de la relación laboral para acordar fraccionar aquellos que exceden de 10 días hábiles.

Ahora bien, en la especie se trata de determinar si un trabajador que labora sólo un día a la semana, específicamente el día sábado, tiene derecho a hacer uso de feriado en forma fraccionada en dicho día, teniendo presente la disposición contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo, antes transcrita y comentada.

Para resolver sobre el particular es preciso analizar, en primer término, el objetivo perseguido por el legislador al establecer el beneficio de feriado anual, cual es, principalmente, según se expresa, entre otros, en dictamen N° 6256/279, de 09.01.1995 "permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva..."

En relación con lo anterior, cabe agregar que el feriado legal es un beneficio que la ley garantiza a todo trabajador que ha cumplido con el requisito temporal exigido por nuestra normativa, y que se traduce en el derecho de éstos de ausentarse de sus labores y no prestar servicios en el período correspondiente, sin perder con ello el derecho a remuneración durante el mismo.

Por otra parte, es necesario considerar el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, lo que aparece de manifiesto en la disposición contenida inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, disposición que prescribe que: "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."

Armonizando lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es convenir que tratándose de un trabajador cuya jornada laboral se encuentra distribuida contractualmente sólo en un día a la semana, específicamente en día sábado, no existe impedimento legal para que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 70, inciso 1°, del Código del Trabajo, que, como ya se expresara, permite a las partes de la relación laboral acordar fraccionar el exceso sobre 10 días hábiles de feriado continuo, dicho dependiente haga uso de feriado fraccionado en día sábado, toda vez que en tal caso esa es su única posibilidad de ejercer tal derecho por ser éste el día en que contractualmente le corresponde laborar y en que puede liberarse de su obligación de prestar servicios por tal causa.

Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral.

Una tesis similar a la expuesta ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Ordinarios N° 3565 de 05.07.2016 y 1844, de 20 de mayo de 2014, cuyas copias se adjuntan para su mejor comprensión.

Ordinario N° 5522, de 15.11.2017

De las normas transcritas es posible inferir que el legislador permite el establecimiento de jornadas parciales, la que debe presentar las siguientes particularidades: a) Se admite el pacto de horas extraordinarias, b) La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, interrumpiéndose para efectos de la colación, c) Los trabajadores con jornada parcial gozan de iguales derechos que los trabajadores con jornada completa y d) El límite máximo para el pago de la gratificación dispuesta en el artículo 50 del Código del Trabajo, debe ser en una proporción entre las horas convenidas con jornada parcial y el de la jornada ordinaria.

Tal como lo dispone la norma previamente citada, los trabajadores con jornada parcial, gozan de iguales derechos que los trabajadores con jornada completa, a excepción de las normas específicas señaladas en los artículos 40 Bis y siguientes del Código del Ramo.

Este Servicio ya se ha pronunciado acerca del feriado anual de los trabajadores con jornada parcial, en particular, en el Dictamen Ordinario N° 339/27 de 30.01.2002 el que dispone: "En materia de feriado anual, considerando que el Párrafo 5° en comento no contiene normas especiales sobre la materia, son aplicables las normas generales que al efecto contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo.

Es del caso precisar al respecto, que estos trabajadores, al igual que los dependientes con jornada completa, tienen derecho a quince días hábiles de feriado anual con remuneración íntegra, contabilizándose tales días de la misma forma que aquellos, esto es, de lunes a viernes, agregando los días sábados, domingo y festivos que incidan en el periodo de descanso, careciendo de relevancia para los efectos del cómputo del beneficio en comento la circunstancia de que puedan encontrarse sujetos a una jornada distribuida en menos de cinco días a la semana.

A vía de ejemplo, en el caso de un trabajador con una jornada distribuida en tres días a la semana, se deben contabilizar los quince días, igualmente de lunes a viernes, correspondiéndole un total de tres semanas, si su feriado se hace efectivo a contar de un día lunes.

Cabe agregar que la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores de que se trata durante su feriado, es aquella remuneración que perciben habitualmente, vale decir, si se les paga, por ejemplo, \$100.000 semanalmente, durante las tres semanas en que hagan uso de este beneficio tendrán derecho a \$300.000 en total."

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.

No obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador permite que el exceso sobre 10 días pueda ser fraccionado por acuerdo de las partes. En tal caso, los días de feriado corresponderán a aquellos contemplados en la jornada de trabajo, de tal manera de hacer efectivo el derecho irrenunciable al descanso, en la forma contemplada en el citado Ordinario N° 4.780.

Ordinario N° 5770, de 29.11.2017:

Conforme a las disposiciones legales precedentes, los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a quince días hábiles de descanso, los que de preferencia serán otorgados en primavera o verano conforme a las necesidades del servicio, considerándose por regla general para tales efectos el sábado como día inhábil, y pudiendo de común acuerdo trabajador y empleador, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles.

En principio entonces, para computar el feriado de los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a sábado, en general sólo deben considerarse los días hábiles, debiendo excluirse los domingos, los festivos y los sábados.

Sin embargo y en particular, formando parte los sábados y domingos de la jornada ordinaria de trabajo, el criterio a aplicar debe modificarse, pues en tal caso y excepcionalmente, el trabajador puede y debe hacer efectivo su feriado en sábado y domingo, días que para el interesado son ordinariamente de trabajo.

En efecto, el objeto del legislador al establecer el beneficio del feriado anual, consiste en “permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva...” (Dictamen N° 6256/279, de 09.10.95).

Asimismo, es necesario tener presente también el carácter irrenunciable del derecho a feriado anual, conforme lo prescribe el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, esto es, “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

Así entonces, es razonable interpretar las normas sobre feriado en el sentido que efectivamente y en los hechos el trabajador pueda gozar de su derecho al descanso, y para este propósito, las partes, en el caso que días inhábiles formen parte de la jornada de trabajo, podrán acordar conforme al inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, fraccionar el exceso sobre diez días hábiles de feriado continuo, resultando como se advierte, que ésta es la única alternativa para ejercer el derecho a feriado.

En definitiva, como lo ha manifestado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, “Sostener lo contrario implicaría privar a los trabajadores que se encuentran en tal situación de un beneficio laboral expresamente consagrado por la ley y una renuncia de derechos por parte de los involucrados, la que, como se expresara, se encuentra expresamente prohibida estando vigente la respectiva relación laboral” (Ordinario N° 4780, 21.09.2016).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme manifestar que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

Ordinario N° 1740, de 06.04.2018:

En consecuencia, no existen distinciones en materia de feriado entre trabajadores sujetos a jornada parcial y trabajadores con jornada completa, para ambos tipos de jornada las reglas de cómputo del mismo, son equivalentes, esto es, que se contabilizan de lunes a viernes, pues el día sábado es inhábil.

No obstante que el feriado debe ser continuo, el legislador permite que el exceso sobre 10 días pueda ser fraccionado por acuerdo de las partes. En tal caso, los días de feriado corresponderán a aquellos contemplados en la jornada de trabajo, de tal manera de hacer efectivo el derecho irrenunciable al descanso, en la forma contemplada en el citado Ordinario N° 4.780, de fecha 21.09.2016, cuya copia se adjunta al presente oficio.

Ahora bien, según se obtiene de la tabla adjunta a su presentación, se realizaría una proporción de días de feriado según los días trabajados en la semana, lo que no se aviene a lo indicado precedentemente debiendo ser otorgado en la forma señalada en los párrafos anteriores, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.

Ordinario N° 1039, de 21.03.2019

Mediante presentación del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a si resulta jurídicamente procedente que un trabajador que se desempeña en actividades exceptuadas del descanso en domingo y festivos, goce de feriado fraccionado en domingo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que este Servicio, mediante Ordinario N° 5770 de 29.11.2017 (cuya copia se adjunta), ha informado que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente.

Ordinario N° 767, de 27.02.2019

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que no existe inconveniente legal para que un trabajador haga uso de feriado fraccionado en días inhábiles, siempre que éstos se encuentren comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo del respectivo dependiente. Asimismo, el goce excepcional de feriado en día domingo, no impide el descanso de al menos dos domingos en el mes que establece el artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo.

UTILIZACIÓN DEL FERIADO DURANTE EL AVISO PREVIO QUE SE DA CUANDO SE INVOCA LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA O EL DESAHUCIO COMO CAUSAL DE TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Durante el período de aviso previo en el cual se encuentre un trabajador que ha sido notificado el término de relación laboral por necesidades de la empresa o desahucio, perfectamente se puede hacer uso del feriado por parte del trabajador, toda vez que no existe disposición legal alguna que lo prohíba, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 1111, de 24.05.1982.

"Resulta procedente hacer uso del feriado anual durante el período de aviso de desahucio si el trabajador consciente en ello".

EL DERECHO A FERIADO TRABAJADORES CON CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, los trabajadores contratados por obra o faena determinada gozaran del derecho a feriado en la medida que cumplan con los requisitos legales que la norma contempla.

Es importante destacar que este derecho a feriado, solo les es aplicable a los contratos de trabajo por obra o faena determinada que se suscriban desde el 01 de enero de 2019, esto conforme lo establece el artículo transitorio de dicha la Ley N° 21.122 que dispone:

Artículo transitorio: La presente ley se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019.

Los inciso primero y segundo del artículo 67 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 67: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Los contratos por obra o faena determinada, se encuentran definidos y regulados en el artículo 10 bis del Código del Trabajo y son aquellos en los cuales su duración se encuentra determinada por la existencia de una obra o faena específica y determinada que por su naturaleza concluye o termina, pero que las partes contratantes no conocen la fecha de su término, por ello se les conoce como contratos de duración indeterminada, toda vez que se sabe que terminaran pero no se sabe cuándo, toda vez que ellos concluyen cuando la obra o faena finalice.

Los contratos por obra o faena determinada generalmente duran menos de un año, pero existen mucho casos en los cuales su duración va más allá de un año, en esos casos, en los cuales el trabajador contratado por una obra o faena determinada presta servicios por más de un año para el empleador en virtud de un contrato por obra o faena determinada, tendremos que en materia de feriado se les aplican las normas generales que el Código del Trabajo contempla, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 4574/288, de 07.09.1993

Cuando la obra o faena para la cual fueron contratados los referidos trabajadores excede de un año, estos tienen derecho al feriado básico de 15 días hábiles con remuneración íntegra. Por el contrario, si la obra tiene una duración inferior a dicho lapso de tiempo, el beneficio en cuestión debe ser indemnizado en proporción al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

REQUISITOS PARA QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA O FAENA TENGA DERECHO AL FERIADO.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra o faena regulado en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, gozan del derecho a feriado en la medida que cumpla los requisitos copulativos establecidos en el artículo 67, siendo estos:

1. Que el trabajador haya prestado servicios continuos por más de 1 año para el empleador
2. Que los servicios prestados sean en virtud de 2 o más contratos por obra o faena
3. Que el trabajador difiera el pago de su feriado proporcional en cada uno de los finiquitos de trabajo suscritos respecto del término de contrato por obra o faena

OPCIÓN DE PAGO DIFERIDO DEL FERIADO PROPORCIONAL QUE DE ORIGEN CADA CONTRATO Y SU PACTO EN EL FINIQUITO.

Al concluir la obra o faena específica para la cual fue contratado el trabajador, este tiene derecho a la indemnización por feriado proporcional, conforme lo establece 73 del código del Trabajo, sin embargo el inciso segundo del artículo 67, establece que el trabajador puede diferir el pago de su feriado proporcional que le corresponda al periodo comprendido desde el inicio de la relación laboral a su término, del ejercicio de esta opción de acumulación del feriado proporcional se debe dejar constancia expresa en el finiquito respectivo, mediante la inclusión de una cláusula en dicho documento que denote claramente lo resuelto por el trabajador.

La opción de diferir el pago del feriado proporcional es del trabajador, no contemplándose en la norma que nos ocupa la posibilidad que el empleador se niegue a lo solicitado por el trabajador.

Se establece expresamente que, si los contratos por obra o faena no sobrepasan el año, el trabajador percibirá el feriado proporcional diferido en el último finiquito.

PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL DIFERIDO EN EL ÚLTIMO FINIQUITO

Como ya viéramos, el pago del feriado proporcional a que tengan derecho los trabajadores contratados por obra o faena se puede hacer en cada uno de los finiquitos de trabajo que se suscriban o bien en el correspondiente al último finiquito en el cual se pagara el feriado diferido en el o los finiquitos anteriores y el correspondiente a la última relación laboral que se finiquita.

Las disposiciones sobre contratos por obra o faena no establecen reglas especiales para la determinación y pago de la indemnización por feriado proporcional de los trabajadores contratados por obra o faena, por lo que su terminación y pago se ajustara a las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.

Respecto del derecho a feriado de los trabajadores por obra o faena determinada la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0954/9, de 15.03.2019

De la norma legal precedentemente anotada, 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.

Para tal efecto, con ocasión del término de los contratos por obra o faena que duren menos de un año, el trabajador podrá optar por diferir el pago del feriado proporcional, en la medida que sumada la duración del respectivo contrato por obra o faena no superior a un año, con los contratos inmediatamente anteriores, no sumen más de un año, ya que si superan más de un año deberá necesariamente el trabajador ejercer el feriado con derecho a remuneración íntegra aplicando las demás normas generales de feriado o recibir al término de este último contrato por obra o faena, con el cual superó más de un año en conjunto, el pago en dinero total de los días de feriado pendiente y proporcional acumulados y devengados al término del contrato de trabajo.

La opción de diferir el pago de feriado proporcional es un derecho o prerrogativa del trabajador y deberá quedar expresamente señalada en el finiquito laboral, señalando cuántos son los días hábiles y fracción a los que tiene derecho el trabajador, sin que el empleador se pueda negar a esa opción. El diferimiento debe quedar sujeto a la condición de celebrarse un contrato de trabajo por obra con el mismo empleador inmediatamente a continuación del contrato finiquitado y en caso de que esto no se realice, el trabajador tendrá derecho a exigir ejecutivamente el pago del feriado proporcional diferido.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de aplicación de la opción de feriado proporcional diferido:

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	13 meses	No

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	7 meses	Sí
Contrato 2	7 meses	No
Total	14 meses	

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	3 meses	Sí
Contrato 2	5 meses	Sí
Contrato 3	5 meses	No
Total	13 meses	

En los contratos por obra o faena determinada que no sea posible que el trabajador opte por diferir el pago de feriado proporcional, ya que sobrepasan en conjunto un año, el empleador deberá pagar en el finiquito laboral respectivo todos los días acumulados de feriado, pendientes y proporcionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Para efectos de pagar en dinero el feriado, se aplicarán las normas generales respectivas, entre ellas el artículo 178 del Código del Trabajo que establece que las indemnizaciones por término de contratos de trabajo establecidas por ley no constituirán renta para ningún efecto tributario. Sin perjuicio de ello y considerando que el derecho a diferir el pago es una determinación exclusiva del trabajador, en la que el empleador no tiene injerencia, no sería aplicable a su respecto la obligación de aplicar reajustes e intereses contenida en el artículo 63 del mismo Código.

EL FERIADO COLECTIVO

El artículo 76 del Código del Trabajo regula la facultad del empleador de otorgar el denominado feriado colectivo, señalando dicha norma:

Artículo 76: Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

De la norma precedentemente citada se desprende que el feriado colectivo presenta las siguientes características:

1. Es una facultad del empleador. En estos casos, es el empleador quien determina el momento en que el trabajador hará uso de sus vacaciones.
2. El cierre de la empresa o establecimiento anualmente no debe ser inferior a 15 días hábiles.
3. El cierre debe ser con el objeto de conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva.
4. El feriado debe concederse a todos los dependientes de la empresa o sección, aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello. Se entiende que respecto de estos últimos trabajadores el feriado se les anticipa.

Respecto del feriado colectivo la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1771/88, de 20.03.1995:

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

Hacen uso del feriado colectivo, todos los trabajadores que laboran en la empresa o sección correspondiente.

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.

Ordinario N° 9348/284, de 16.12.1987:

El determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo constituye un derecho o facultad exclusiva del empleador que, reconociendo su origen en la ley, sólo se encuentra sujeto a las siguientes condiciones:

a) Que se disponga "anualmente", es decir, una vez cada año;

b) Que no sea inferior a 15 días hábiles, y

c) Que se otorgue a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, incluso a quienes no reúnan los requisitos que la ley exige para disfrutar de feriado.

Ahora bien, si, en la especie, tal como se desprende de la consulta formulada, las Empresas ejercieron la facultad que les confiere el artículo 75 del Código en los meses de enero y febrero del presente año, sólo podrán hacer nuevamente uso de ella en cualquier época del año 1988; de donde se sigue que no resultaría jurídicamente procedente que dispongan un segundo feriado colectivo dentro del año en curso, toda vez que no cumpliría el requisito a que se refiere el numerando 1, precedente.

Ordinario N° 2990/167, de 08.06.1999:

Los dependientes que no han cumplido aún con el año de servicios como requisito básico para acceder al feriado legal anual se ven, no obstante, favorecidos con el otorgamiento de dicho feriado, el cual el legislador entiende que se les anticipa, es decir, se les concede simplemente antes del tiempo regular señalado por la ley para su procedencia, sin ningún otro efecto jurídico especial, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores que han cumplido el año de contrato.

Ordinario N° 695/55, de 16.02.1993:

La ley otorga al empleador la facultad de determinar, anualmente y en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un período no inferior a 15 días hábiles.

Se desprende, asimismo, que si el empleador ejerce esta facultad el feriado debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

Ordinario N° 2426/62, de 05.06.2017

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que en cuanto al goce o compensación del feriado legal por parte de los trabajadores que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas, resulta jurídicamente procedente que el empleador recurra al feriado colectivo, en la medida que se ajuste a los requisitos y condiciones descritos en este informe, entre ellos, la composición de la base de cálculo para el pago de la remuneración del feriado o su compensación.

Ordinario N° 381, de 03.06.2025

1. El empleador se encuentra facultado para otorgar el feriado colectivo solamente una vez al año, por lo que no resulta procedente que, unilateralmente disponga un nuevo cierre de sus establecimientos para concederlo, habiéndolo otorgado ya en un año determinado.

2. Atendiendo que se trata de una facultad unilateral del empleador que le autoriza a determinar las condiciones y oportunidad del beneficio, corresponde que sea este el que determine la forma en que informará el feriado colectivo a los trabajadores de la empresa con anticipación, o al menos antes del inicio del descanso, e indicando el período que abarcará y si afectará a toda la empresa o a una sección de ella.

3. No existe impedimento jurídico para que el empleador disponga el feriado colectivo de forma parcial, respecto de un establecimiento o sección de la empresa, otorgándose respecto del resto de los trabajadores el feriado legal.

4. Dado que el feriado colectivo puede constituir el cierre parcial de la empresa, la expresión "sección" debe entenderse referida una parte de la empresa o establecimiento.

5. No existe inconveniente jurídico para que el empleador disponga el otorgamiento del feriado colectivo de forma parcial, respecto de los trabajadores de una sección o establecimiento de la empresa y, en tal caso, los demás trabajadores pueden hacer uso del feriado legal, ajustándose a la ley.

6. El empleador no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en una época específica decidida por aquel, como tampoco se encuentra habilitado para adelantar dicho beneficio a algún dependiente que aún no reúna la antigüedad necesaria para hacer uso de él si no cuenta con el consentimiento de éste.

7. Corresponde al trabajador determinar la oportunidad en que hará uso de su descanso anual, una vez que cuenta con más de un año de servicio.

EFFECTO DE LA LICENCIA MÉDICA EN EL FERIADO COLECTIVO

Como vimos anteriormente, la licencia médica suspende la utilización del feriado básico, en el caso del feriado colectivo la licencia médica suspende la utilización del feriado colectivo por parte del trabajador, conservando este el derecho a utilizar en una fecha posterior al otorgamiento del feriado colectivo los días de vacaciones que tenga pendiente, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4408/86, de 06.10.2006:

Los dependientes que a la época que, el conjunto del personal de ese Instituto gozada de feriado colectivo, no pudieron hacer uso de éste por encontrarse con permiso con o sin goce de remuneraciones, tienen derecho a hacer uso de su feriado legal anual pendiente conforme a las reglas generales que prescribe el Código del Trabajo."

EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN EL AVISO PREVIO DADO POR LA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO DE NECESIDADES DE LA EMPRESA

Si el empleador concede feriado colectivo durante el período de 30 días de aviso previo otorgado de conformidad a las causales de término de contrato de necesidades de la empresa o el desahucio escrito del empleador, el aviso previo en cuestión se suspende durante el tiempo que dure el feriado colectivo establecido por el empleador continuando su computo una vez terminado el período de feriado, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 300/3, 20.01.2003:

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

Ordinario N° 95643, de 12.02.1992:

El otorgamiento del beneficio de feriado colectivo suspende el plazo de preaviso de término de contrato de trabajo por las causales previstas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010, careciendo por ende los trabajadores de que se trate del derecho a percibir, al término de la relación laboral, indemnización por concepto de feriado proporcional.

EFFECTO DEL FERIADO COLECTIVO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El establecimiento por parte del empleador de feriado colectivo, suspende el procedimiento de negociación colectiva que se esté desarrollando en la empresa, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0801/69, de 01.03.2000:

El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga.

EL FERIADO PROGRESIVO

El derecho al feriado progresivo se encuentra regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el cual dispone:

Artículo 68: Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

De la norma precedentemente citada, podemos establecer que el feriado progresivo consiste en que el trabajador aumenta su feriado básico en relación a los años de prestación de servicios.

El feriado progresivo presenta las siguientes características:

1. El trabajador debe tener, a lo menos, 10 años de servicio, para uno o más empleadores.
2. Aumenta en razón de un día por cada tres nuevos años trabajados. Así, por ejemplo, un dependiente con 16 años de servicio, tiene derecho a 2 días adicionales de feriado (un día por cada 3 años).
3. El exceso del feriado básico, es decir, el número de días que aumenta, puede ser objeto de negociación entre trabajador y empleador. Lo que no es susceptible de negociación es el feriado básico. El feriado básico no es compensable en dinero estando vigente la relación laboral, sin embargo, el legislador permite que el feriado progresivo si puede ser compensado en dinero, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo el valor mínimo al cual se puede compensar el feriado progresivo, es al valor diario de remuneración integra regulado en el artículo 71 del Código del Trabajo.
4. Se dispone un límite de 10 años trabajados para empleadores anteriores que puede invocar un trabajador ante su empleador para efectos de feriado progresivo. Por ejemplo, un trabajador, lleva con un empleador 9 años y anteriormente laboró 15 años con otro empleador, puede invocar 10 años trabajados con los otros, quedando en 19 años, con lo cual, adicional a su feriado básico, le corresponden 3 días de feriado progresivo (1 por cada 3 años).
5. Los años trabajados a un mismo empleador, continuo o discontinuos, no se encuentran afectos al límite de 10 años.
6. El feriado progresivo debe concederse a continuación del feriado básico, salvo que las partes acuerden una forma diferente para concederlos, por ejemplo, fraccionándolo.
7. El trabajador debe probar o acreditar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlo a feriados posteriores; en otros términos, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo. A la inversa, si el trabajador acreditó en tiempo y forma sus años de servicio y el empleador no otorgó los correspondientes días de feriado progresivo estos pueden ser exigidos en forma retroactiva en tanto no se hubiere declarado judicialmente su prescripción.

8. Si el trabajador no acredita antes de hacer uso del feriado básico los años de servicio que le permiten acceder al beneficio de feriado progresivo, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo al feriado que goce en esa anualidad.

Respecto del feriado progresivo la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1687, de 28.09.2022

El derecho a adicionar días de descanso al feriado básico surge en el momento en que se acreditan los años de servicio no pudiendo acumular o exigir retroactivamente los días de feriado progresivo que pudieron haber existido de probar oportunamente los años de trabajo.

Ordinario N° 396, de 21.06.2024

1.- No resulta jurídicamente procedente que los días convenidos por concepto de feriado básico que excedan de 15 días hábiles, al tenor de la cláusula Vigésimo Primero del convenio colectivo suscrito entre la Empresa y el Sindicato de Profesionales y Técnicos de con fecha 08.10.2020, puedan ser imputados a días correspondientes a feriado progresivo, por cuanto aquello significaría privar al respectivo trabajador de un beneficio que consigna la ley y, por ende, irrenunciable, como se ha analizado precedentemente

2.- El empleador se encuentra obligado a otorgar los días de feriado progresivo a los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 68 del Código del Trabajo. De adeudarse dichos días, corresponderá que se otorguen retroactivamente o se compensen en dinero, según acuerden las partes. Sin perjuicio de lo anterior, será materia de los Tribunales de Justicia el pronunciarse acerca de la prescripción de los derechos y acciones referidos a aquellos.

Ordinario N° 842, de 06.12.2024

1. Si el trabajador no acreditó oportunamente los diez años de servicio con empleadores anteriores, pierde el beneficio de los dos días adicionales de feriado progresivo por los 7 años de antigüedad con su actual empleador, no siendo procedente la exigencia retroactiva de los días de feriado progresivo que podría haber hecho uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo.

2. Por el contrario, una vez acreditados por el trabajador en tiempo los diez años de servicio al que nos estamos refiriendo, y es el empleador quien no ha otorgado los correspondientes días adicionales de feriado progresivo, procede su exigencia en forma retroactiva considerando los plazos de prescripción general que consagra el artículo 510 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 2786, de 25.05.2016

Al respecto, la doctrina de este servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 4551/222, de 21.07.95 ha establecido que "los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan actualmente dos características, a saber:

- a) Pueden ser con uno o más empleadores.***
- b) Pueden ser continuos o discontinuos.***

a) Por lo que concierne a la primera de las características enunciadas, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar, para los efectos del beneficio en estudio, tanto años servidos a un mismo empleador como a distintos empleadores; con todo en este último caso, la ley ha limitado a 10 el número de años de servicio que se pueden hacer valer y ha dispuesto.

b) La otra característica que presentan los años de servicio en la materia en estudio radica en que pueden ser continuos o discontinuos, en términos que no afecta el derecho al beneficio las soluciones de continuidad que pueda existir entre los años laborados."

En este sentido, los antecedentes aportados reflejan respecto del trabajador en consulta, que tuvo una relación laboral con la empresa desde abril de 2005 a septiembre de 2008, la que terminó y respecto de la cual, según Ud. indica, se extendió finiquito, siendo recontratado por el mismo empleador posteriormente, aproximadamente al cabo de diez meses, y que durante el tiempo intermedio de dichos contratos, así como con anterioridad a la primitiva fecha de ingreso, había prestado servicios a otros empleadores.

Por consiguiente, a la luz de la doctrina enunciada y de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, es preciso distinguir entre el tiempo trabajado para el actual empleador y el tiempo trabajado para otros empleadores, ya sean continuos o discontinuos, a fin de computar los plazos establecidos en el artículo 68.

En el caso en consulta, el trabajador tiene actualmente derecho a invocar, en conformidad al señalado precepto, hasta diez años de servicio prestados a otros empleadores para impetrar días adicionales de feriado y, además, todo el tiempo que ha laborado para su actual empleador, dado que la norma en comento contempla el beneficio para los trabajadores que han enterado diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no.

En el mismo sentido, el Ord. N° 6309/284 de fecha 14.11.96, en respuesta a consulta sobre cómputo de feriado progresivo, indicó que "los trabajadores de Industrias Sumar S.A. que habiendo prestado servicios a la empresa, fueron finiquitados y posteriormente recontratados y que a la vez, con anterioridad a su ingreso a dicha empresa, habían prestado servicios a otros empleadores, pueden hacer valer para los efectos del feriado progresivo, hasta diez años de servicios prestados a otros empleadores y todo el tiempo que han laborado para la citada empresa.", interpretación que es compartida por el Ord. N° 5.170/159 de 26.07.91.

En conclusión, en virtud de lo prescrito por el artículo 68 del Código del trabajo, los antecedentes y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el trabajador cuyo caso motiva su consulta, puede impetrar hasta diez años de servicio prestados a distintos empleadores y todo el tiempo que ha laborado para su actual empleador, dado que la norma en comento contempla el beneficio para los trabajadores que han enterado diez años de trabajo para un mismo empleador, sean estos continuos o no.

Ordinario N° 2694/34, de 21.07.2014:

Del análisis armónico de las disposiciones legales precedentemente transcritas, fluye que todo trabajador que haya cumplido un año de servicios tiene derecho a gozar de un descanso anual básico equivalente a 15 días hábiles y de 20 días hábiles los dependientes que prestan servicios en las regiones duodécima y undécima y Provincia de Palena, con derecho a remuneración íntegra y que para los efectos del cómputo de dicho beneficio el día sábado debe ser considerado inhábil.

Asimismo, se infiere que el uso del feriado debe ser ininterrumpido, y que excepcionalmente el legislador permite que sea fraccionado mediante el acuerdo de las partes, en lo que exceda de diez días hábiles.

Se infiere, además, que la ley permite acumular el feriado hasta por dos períodos consecutivos siempre que exista acuerdo de las partes en tal sentido.

Igualmente, se desprende que todo dependiente, con diez años de servicio, sean continuos o discontinuos para uno o más empleadores, tiene derecho a gozar de un día adicional de descanso, a su feriado legal, cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez.

Cabe sostener que el efecto del beneficio indicado en el acápite anterior, denominado feriado progresivo, es que se adicione un día de descanso al feriado legal básico del trabajador, en razón de sus años de prestación de servicios, de lo cual se desprende que dicho beneficio tiene un carácter accesorio, que le impide subsistir independientemente del feriado legal anual de 15 días hábiles.

En efecto, la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen 0532/29 de 02.02.2004, precisó: "Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases Técnicos Ltda., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico."

Pues bien, dado que según ya se indicara, el objetivo del feriado progresivo es otorgar un día de descanso adicional al feriado legal a que tiene derecho el trabajador, resulta forzoso concluir, que el dependiente debe acreditar los requisitos para impetrarlo, antes de hacer uso de su feriado anual básico.

Así lo ha sostenido nuestra doctrina institucional, contenida entre otros, en Dictamen 4551/222 de 21.07.1995, que señala: "el trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlo a feriados posteriores; en otros términos, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo."

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para gozar del feriado progresivo a que tenga derecho, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico.

Ordinario N° 4551/222, de 21.07.1995

Concepto

El feriado progresivo es un beneficio que consiste en días de descanso que se adicionan al feriado básico, cuyo número se determina por los años de servicio que detenta el trabajador en las condiciones que señala la ley.

Procedencia

Para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá, previamente, reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio, de acuerdo al artículo 67 del Código del Trabajo.

Características de los años de servicio

Los años de servicio que permiten acceder al feriado progresivo presentan actualmente dos características, a saber:

a) Pueden ser con uno o más empleadores

b) Pueden ser continuos o discontinuos

a) Por lo que concierne a la primera de las características enunciadas, cabe señalar que la norma en análisis permite al trabajador invocar, para los efectos del beneficio en estudio, tanto años servidos a un mismo empleador como a distintos empleadores; con todo en este último caso, la ley ha limitado a 10 el número de años de servicio que se pueden hacer valer y ha dispuesto, incluso, en la letra c) del artículo 13 transitorio del Código, que los nuevos días de feriado a que de lugar la acreditación de años de trabajo con otros empleadores diversos del actual “se agregarán a razón de un día por cada año calendario, a partir del inicio de 1993”.

En relación también con los años de servicio esta Dirección ha analizado dos situaciones de carácter especial en que se planteaba la duda de si existía uno o más empleadores para los efectos del feriado progresivo.

La primera de ellas incide en un problema de quiebra, resolviéndose mediante dictamen 309/018, de 23.01.1986 que “los servicios prestados por los trabajadores despedidos con ocasión de quiebra de Manufacturas . . . S.A. y contratados posteriormente por Manufacturas . . . S.A. Unidad Económica-Continuidad de Giro han de entenderse prestados a un mismo empleador para los efectos del feriado progresivo.

El segundo caso se refiere al efecto que pueden tener en el feriado progresivo las transformaciones jurídicas que experimente la sociedad propietaria de una empresa concluyéndose en el caso específico que “los servicios prestados por los trabajadores de la empresa Vidrios . . . S.A. y que con anterioridad se desempeñaron en . . . S.A., Industrias . . . S.A. Vidrios, Cristales . . . S.A. y . . . S.A. pueden ser considerados efectuados para un mismo empleador.

Resulta jurídicamente procedente considerar para los efectos del feriado progresivo los años de servicio prestados en calidades distintas a las del sector privado o en regímenes jurídicos diferentes al del Código del Trabajo, toda vez que el legislador no ha efectuado distingo alguno al respecto, no siendo viable, por ende, al intérprete distinguir.

b) La otra característica que presentan los años de servicio en la materia en estudio radica en que pueden ser continuos o discontinuos, en términos que no afecta el derecho al beneficio las soluciones de continuidad que pueda existir entre los años laborados. Así lo ha entendido esta Dirección en diversos dictámenes pudiéndose citar al respecto los dictámenes 9811/0174, de 19.12.1989 y 9952/0173, de 26.12.1989.

Acreditación

El trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlo a feriados posteriores; en otros términos, el derecho a adicionar días de descanso al feriado

básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo. A la inversa, si el trabajador acreditó en tiempo y forma sus años de servicio y el empleador no otorgó los correspondientes días de feriado progresivo estos “pueden ser exigidos en forma retroactiva en tanto no se hubiere declarado judicialmente su prescripción, según concluye el dictamen 304/017, de 23.01.1986.

Conservación

Ahora bien, habida consideración de que uno de los requisitos que establece el artículo 5º transitorio para la conservación de un feriado progresivo adquirido a través de servicios prestados a más de un empleador es el de haber tenido contrato vigente al 14 de agosto de 1981, preciso es afirmar que el beneficio en referencia se extingue desde el momento en que se celebra un nuevo contrato de trabajo con posterioridad a la fecha indicada, sea con el mismo o con distintos empleadores.

En otros términos, la aplicabilidad de la norma transitoria en análisis está íntimamente vinculada a la subsistencia de la relación laboral entre el trabajador y la empresa para la cual prestaba servicios a la fecha de la dictación de la ley 18.018, de manera que en toda nueva contratación que se efectuó o se efectuó con posterioridad al 14 de agosto de 1981, las relaciones entre trabajadores y empleadores han quedado regidas, en materia de feriado progresivo, exclusivamente por las normas permanentes vigentes a la época de celebración del nuevo contrato.

Remuneración

No existe ninguna norma especial que determine la forma como debe remunerarse el feriado progresivo, de suerte que este debe entenderse afecto a la norma general que establece que durante el feriado el trabajador debe percibir su remuneración íntegra.

Compensación

A diferencia de lo que ocurre con el feriado básico, el feriado progresivo, al tenor del artículo 68 ya transcrito, es susceptible de negociación individual o colectiva.

Lo anterior se traduce en la posibilidad que tiene el trabajador de no hacer uso de los días de descanso que por concepto de feriado progresivo le correspondan, pudiendo compensarlos en dinero en la forma que acordaren con su empleador a través de una negociación individual o colectiva.

Con todo, el legislador ha fijado la suma mínima que puede acordarse en tal caso, estableciendo en el inciso final del artículo 73 del Código del Trabajo que esta no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 71, esto es, la remuneración íntegra.

Feriado Colectivo

El ejercicio del derecho que el artículo 76 confiere al empleador, en orden a implantar feriado colectivo no puede transgredir o menoscabar el feriado progresivo que pudiese corresponder a los trabajadores afectados; en tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en dictamen 3312, del 09.06.1969 que resolvió que siendo el feriado progresivo un derecho irrenunciable, si una empresa concede feriado colectivo a su personal, el empleador deberá arbitrar las

medidas que estime conveniente para cumplir debidamente las normas sobre feriado progresivo.

Prescripción

Aplicando lo expuesto al beneficio en análisis es necesario distinguir 2 situaciones:

a) Que el derecho a feriado nazca y se pretenda ejercer durante la vigencia de la relación laboral; y

b) Que el derecho nazca encontrándose vigente el contrato, y se pretende ejercer una vez extinguida la relación laboral.

En el primer caso, el trabajador podrá ejercer la acción para hacer uso de feriado progresivo en cualquier tiempo desde el momento en que el derecho se hace exigible, sin perjuicio de que sólo podrá exigir días de descanso por concepto de feriado progresivo hasta 2 años hacia atrás, contados desde la misma fecha.

En la segunda situación planteada, habida consideración de que la relación laboral se encuentra extinguida en el momento de pretender hacer efectivo el derecho, corresponde aplicar el inciso 2° del citado artículo 480, por lo tanto, la acción para obtener la compensación del feriado progresivo prescribirá en el plazo de seis meses, contado desde que dicho servicios terminaron, encontrándose, en todo caso, la demanda del actor sujeta al límite previsto en el inciso 1° de la norma en comento; en otros términos, no obstante el plazo de seis meses, el trabajador podrá exigir la compensación de los días de descanso por concepto de feriado progresivo hasta dos años, contados desde que se hicieron exigibles.

Ordinario N° 2616/125, de 02.05.1994:

Esta Dirección mediante dictamen N° 981/067, de 1993, resolvió que la comprobación de los años servidos para los efectos del feriado, 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:

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

b) 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

c) 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.

Por lo que concierne a la extinción del beneficio en estudio, cabe señalar que él se encuentra afecto a las reglas contenidas en el artículo 480 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 0813/34, de 06.03.2001:

Para los efectos del feriado progresivo, los servicios prestados por los ex-trabajadores de la Empresa de Ferrocarriles del Estado, establecimiento "Ferrocarril Arica-La Paz", y contratados posteriormente por la empresa "Administradora XX S.A.", han de entenderse prestados a un mismo empleador.

Ordinario N° 1968/117, de 14.04.1999:

No existiendo ninguna norma especial que determine la forma como debe remunerarse, este debe entenderse afecto a la norma general que establece que durante el feriado el trabajador debe percibir remuneración íntegra, agregando que a igual conclusión se llega si se tiene presente la naturaleza accesoria del feriado progresivo que habilita para sostener que si el feriado básico se concede con remuneración íntegra, igual suerte debe correr el feriado progresivo que se le adiciona.

Ordinario N° 1465/84, de 03.04.1998:

No resulta procedente computar para los efectos del feriado progresivo, un lapso de tiempo laborado en el extranjero, con distinto empleador.

Ordinario N° 3746/193, de 16.06.1995:

Para los efectos de acceder a los beneficios del feriado progresivo previsto en el artículo 68 del Código del Trabajo, resulta procedente considerar dentro de los diez años de trabajo a que alude la norma citada, los servicios prestados a anteriores empleadores en calidades distintas a las del sector privado y, en regímenes jurídicos diferentes al del Código del Trabajo.

Ordinario N° 3257/174, de 24.05.1995:

El derecho al beneficio del feriado progresivo haciendo valer la norma del inciso 2° del artículo 68 del Código del Trabajo, puede impetrarse al terminar de acreditarse los 10 años de servicio prestados para empleadores anteriores.

Ordinario N° 5733, de 27.11.2017

Respecto de su primera consulta, cabe tener presente que ella ya se encuentra resuelta mediante el Ordinario N° 931 de 12.02.2016, el que se acompaña.

Sin embargo, es preciso aclarar que, tal como lo dispone el Dictamen Ordinario N° 4551/222 de 21.07.1995 en su parte pertinente: "Dentro del ámbito de la acreditación de años de servicio, esta Dirección ha analizado también otros aspectos del problema, señalando por ejemplo, en dictámenes 3967, de 05.06.69 y 2904, de 04.05.70, que el trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de forma tal que si no lo hace pierde

el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlo a feriados posteriores; en otros términos, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicio no siendo viable acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo de que se habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años de trabajo. A la inversa, si el trabajador acreditó en tiempo y forma sus años de servicio y el empleador no otorgó los correspondientes días de feriado progresivo estos "pueden ser" exigidos en forma retroactiva...", esto es, el beneficio debe ser solicitado con anterioridad a hacer uso de los días de feriado legal, si este se impetra de manera posterior, se pierde sólo por ese año, debiendo sumarse los días progresivos a los quince días de vacaciones del año posterior.

A su segunda consulta, cabe hacer presente que el artículo 69 del Decreto Ley N° 3.500 de 1996, dispone: "El afiliado mayor de sesenta y cinco años de edad si es hombre o mayor de sesenta, si es mujer, o aquél que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total, y continuare como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17. Asimismo, el Art. 91 N° 57 a) empleador estará exento de pagar la cotización destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59."

El trabajador jubilado, conforme lo señala la norma antes citada, no se encuentra obligado a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones imponibles, por cuanto ya está recibiendo su pensión. Sin embargo, debe seguir enterando en la institución de previsión el equivalente al 7 por ciento de sus remuneraciones imponibles para efectos de salud.

Este trabajador jubilado, salvo la excepción señalada en el párrafo anterior, goza de todos los derechos establecidos en el Código del Trabajo, por lo tanto, el feriado progresivo se aplica igualmente en su caso, pues constituye conforme lo dispone el artículo 5 del Código del Trabajo, un derecho irrenunciable.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El feriado progresivo debe ser solicitado con anterioridad a hacer uso de los días de feriado legal, si este se impetra de manera posterior, se pierde sólo por ese año, debiendo sumarse los días progresivos a los quince días de vacaciones del año posterior.

Los trabajadores, incluido el trabajador jubilado, deben impetrar el beneficio del feriado progresivo en la forma señalada en el Ordinario N° 931 ya citado, cumpliendo con los requisitos previstos en los artículos 67 y 68 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 4445, de 23.08.2018

Del precepto antes transcrito se desprende que el feriado progresivo es un beneficio que consiste en días de descanso que se adicionan al feriado básico, cuyo número se determina por los años de servicio que detenta el trabajador en las condiciones que señala la ley.

Un concepto similar al señalado se contiene en el Dictamen N° 5.270/ 246, de 05.09.94, el que en su parte pertinente establece que el feriado progresivo ha sido concebido por el legislador como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio del trabajador.

De la misma disposición legal se infiere que para tener derecho a feriado progresivo el dependiente debe enterar un determinado número de años de servicio; así para acceder al primer día de feriado progresivo, el trabajador deberá haber cumplido 10 años de servicio y luego 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor.

Sin perjuicio de estas condiciones específicas, es del caso puntualizar que, para acceder al feriado progresivo, el dependiente deberá previamente reunir los requisitos necesarios para tener derecho al feriado básico, esto es, haber cumplido un año de servicio conforme al artículo 67 del Código del Trabajo.

En la circunstancia particular que describe, usted puede invocar hasta diez años de servicios prestados para uno o más empleadores anteriores, sean continuos o discontinuos, y con aquello, luego de cumplir cada tercera anualidad con su actual empleador puede impetrar un día adicional de descanso por concepto de feriado progresivo, sin que su condición de jubilado altere tal circunstancia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa considerada, cúpleme informar a Ud. que cada cumplimiento de tres años de prestación de servicios con su actual empleador, le dará derecho a impetrar un día adicional por concepto de feriado progresivo, careciendo de incidencia para ello su condición de jubilado.

Ordinario N° 4949, de 27.09.2018

De acuerdo al artículo 68 del Código del Trabajo, el feriado progresivo consiste en el derecho que le asiste al trabajador que ha cumplido 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, para gozar de un día adicional por cada tres nuevos años laborados sobre los primeros diez.

De tal suerte, se observa que el feriado progresivo ha sido concebido por la ley como un beneficio cuyo ejercicio está supeditado al número de años laborados por el trabajador. Así, para tener derecho a gozar del primer día por tal concepto, éste debe haber reunido, en forma previa, una base de 10 años de servicio, y luego, enterar 3 años más sobre los primeros diez, incrementándose posteriormente el beneficio en un día más, cada vez que cumpla 3 nuevos años de labor. De esta forma, dicho incremento se producirá a los 13, 16, 19, 22 años de servicio, y así, sucesivamente.

Precisado lo anterior, cabe destacar que el goce del feriado progresivo requiere que el trabajador cumpla y acredite los años que exige la ley para su otorgamiento.

Ahora bien, en cuanto a la acreditación de los años de servicio, es dable mencionar que la jurisprudencia de esta Dirección, contenida en dictamen N° 4551/222 de 21.07.1995, ha resuelto que el trabajador debe probar los años de servicio antes de hacer uso del feriado básico, de tal forma que si no lo hace pierde el beneficio durante ese año.

De ello se sigue que no resulta viable que el trabajador acumule y exija retroactivamente el feriado progresivo que durante un año no hizo efectivo por no haber acreditado la circunstancia que le permitía acceder a aquel.

Lo anterior no significa privar al trabajador de su feriado progresivo, toda vez que en la próxima anualidad podrá hacerlo efectivo, en la medida que antes de hacer uso del feriado

básico acredite los años que exige la ley para adicionar los días que correspondan al feriado progresivo.

Así, y a vía ejemplar, si en el año 2014 el trabajador que tenía tres años de servicio con su actual empleador y diez años con otros empleadores, acreditó dicha circunstancia después de haber hecho uso de su feriado básico, pierde, durante ese año, el día adicional que le correspondía por feriado progresivo, sin perjuicio que en la anualidad siguiente, vale decir, en el año 2015, pueda acceder al día de feriado progresivo que le corresponde en función de los años laborados.

En tales circunstancias no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente exigir el otorgamiento del día o días de feriado progresivo que el trabajador no hizo valer de manera oportuna.

Ordinario N° 2233, de 18.06.2019

No resulta jurídicamente procedente que los días convenidos por concepto de feriado básico, que excedan de 15 días hábiles, al tenor de la cláusula duodécima del contrato colectivo de trabajo suscrito entre Fundación Educacional Nido de Águilas y el Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional Nido de Águilas, se imputen a días correspondientes a feriado progresivo, por cuanto aquello significaría excluir al respectivo trabajador de un beneficio que consigna la ley y, por ende, irrenunciable, conforme al artículo 5° del Código del Trabajo.

Ordinario N° 467, de 09.07.2025

Tanto los profesionales de la educación como personal no docente que se desempeña en el establecimiento educacionales pagados gozan del beneficio del feriado progresivo regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo el que debe ser ejercido dentro del período de interrupción de las actividades escolares.

Ordinario N° 380, de 03.06.2025

1) Los trabajadores deben acreditar el cumplimiento de los requisitos para hacer uso del feriado progresivo de forma previa al uso del feriado básico, sin que exista una época específica dentro del año para realizar dicha acreditación, dado que ello dependerá del momento en que el trabajador impetre el beneficio del feriado legal.

2) Si el trabajador no acredita antes de hacer uso del feriado básico los años de servicio que le permiten acceder al beneficio de feriado progresivo, pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo agregarlo al feriado que goce en esa anualidad.

OTORGAMIENTO DEL FERIADO PROGRESIVO

El feriado progresivo pasa a ser parte del feriado de los trabajadores que tengan derecho a él, por lo cual su otorgamiento debe ser siempre a continuación o en conjunto del feriado básico del trabajador, salvo por supuesto que se hubiese acordado la compensación en dinero del feriado progresivo.

Dado lo anterior es que tenderemos que lo que hacen muchas empresas, esto es el otorgamiento del feriado básico y la acumulación del feriado progresivo es errado, toda vez que a modo de ejemplo si un trabajador tiene 2 días de feriado progresivo, al hacer uso de 15 días de feriado del periodo 2024-2025, quedarían pendientes los 2 días de feriado progresivo, cuando solicite el feriado por el periodo 2025-2026, si vuelve a pedir solo 15 días, se tendrían que otorgar los 2 días de feriado progresivo de la anualidad anterior y 13 días de la actual anualidad, toda vez que no puede utilizarse feriado de la actual anualidad sin haber terminado de usar el pendiente de la anualidad anterior, por lo que para el año 2021 quedarían pendiente de utilización 2 días de feriado básico y 2 de feriado progresivo, es decir 4 días hábiles de feriado pendiente.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0532/0029, de 02.02.2004:

"Los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa XX, han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico."

Ordinario N° 6509, de 26.12.2018

Resulta procedente informar que la expresión "período" contenida en el artículo 70 del Código del Trabajo, se refiere a los días de feriado básico a que el trabajador tiene derecho por aplicación de lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, y que, para todos los efectos legales, el feriado progresivo tiene el carácter de accesorio y adicional al feriado básico.

COMPENSACIÓN EN DINERO DEL FERIADO PROGRESIVO

El artículo 68 del Código del Trabajo, permite que las partes acuerden la compensación del feriado progresivo en dinero, caso en el cual la compensación se debe hacer considerando el concepto de remuneración íntegra establecida en el artículo 71 del mismo cuerpo legal, ello implica que el caso de las remuneraciones variables y la semana corrida se debe considerar el promedio de los 3 últimos meses de estas.

Al momento de hacer la compensación se debe contar los días de feriado progresivo a compensar, tal como si estuviese haciendo uso de ellos el trabajador, para así incorporar los días inhábiles que corresponda, tal como se hace al momento de indemnizar el feriado pendiente en caso de concluir la relación laboral.

Respecto de esta compensación la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3515/112 de 28.08.2003

"La compensación del exceso del feriado básico a que se refiere el artículo 68 del Código del Trabajo, comprende, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos que incidan en el período de descanso que se compensa."

Ordinario N° 3838/192 de 18.11.2002

5) Los días adicionales de feriado por concepto de feriado progresivo corresponde agregarlos para el pago de feriado compensatorio o proporcional, de haberse extinguido el contrato de trabajo.

6) La forma de acreditar los años trabajados para empleadores anteriores, para los efectos del feriado progresivo, está señalada en el decreto reglamentario N° 586, de 1964, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reseñada en este dictamen.

7) El pago por concepto de días adicionales de feriado progresivo al constituir remuneración, quedaría afecto a las normas legales de los artículos 57 y 58 del Código del Trabajo, sobre inembargabilidad y descuentos de las remuneraciones, sin perjuicio de lo demás expresado en este dictamen.

DERECHO A FERIADO PROGRESIVO TRABAJADORES EXTRANJEROS

El trabajador extranjero que preste servicios en Chile a un empleador o empresa chilena, goza del derecho a feriado progresivo en idénticas condiciones que el trabajador chileno, debiendo acreditar mediante los medios adecuados los requisitos exigidos, cual es los años de servicios prestados para empleadores anteriores.

Respecto del derecho a feriado progresivo y la forma de acreditar por parte de los trabajadores extranjeros los años de servicios prestados para empleadores anteriores la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3617/101, de 22.08.2005:

De la disposición legal antes citada, que contiene el denominado feriado progresivo, se desprende, en lo pertinente, que todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más empleadores, tendrá derecho a un día más de feriado por cada tres nuevos años laborados por sobre los diez, pudiendo hacerse valer sólo hasta diez años prestados a empleadores anteriores.

Ahora bien, en la especie, se consulta si años trabajados en Alemania, cubiertos con cotizaciones, podrían ser reconocidos para el cómputo del feriado progresivo.

Al respecto, en primer término, se hace necesario tener en consideración que el propósito del legislador al establecer el beneficio del feriado progresivo, ha sido reconocer más días de descanso anual al trabajador que reuniere mayor cantidad de años laborados, lo que adquiere sentido si se piensa que en la medida que aumentan los años de trabajo la persona del trabajador va requiriendo más días de descanso anual para una mejor recuperación de sus energías.

La doctrina así lo reconoce al señalar: "El aumento del feriado en relación con los años de trabajo (feriado progresivo) es el caso más frecuente y usual de prolongación del feriado básico y a lo cual ya se refirieron los Convenios 52 y 132. Es, también, el más generalizado ante la legislación comparada, y responde a la necesidad de que el feriado sea superior mientras mayor ha sido el número de años trabajados por el dependiente." (Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, pág. 232).

De este modo, el aumento de días de feriado en razón de más años de trabajo es un beneficio que persigue la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial donde tales trabajos se hayan prestado, sea en el país o en el extranjero, si la institución o figura legal tiene por base la persona del trabajador y no el espacio territorial donde reunió los años de servicio.

Desde esta perspectiva, años trabajados efectivamente en el extranjero son años de trabajo, único requisito que exige la norma legal en estudio, y por consiguiente, computables para el beneficio en análisis.

Por otro lado, el legislador en el artículo 68 citado, no distingue si los trabajos computables para el feriado progresivo que se hacen valer han debido serlo en el país, por lo que si el legislador no distingue no es lícito al intérprete hacerlo, lo que lleva a que jurídicamente sería pertinente considerar para tales efectos, de reunir los requisitos legales, años de trabajo prestados fuera del territorio nacional, en la medida que puedan ser acreditados en forma fehaciente, y por las vías de legalización correspondientes.

De este modo, si la disposición legal del feriado progresivo, requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer el beneficio deba seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.

En armonía con lo expresado, se reconsidera la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 1465/84, de 03.04.1998, y 7106/334, de 01.12.1994, en cuanto no permitía considerar para la aplicación del feriado progresivo años laborados en el extranjero.

En cuanto a tratado suscrito con Alemania, que tendría incidencia en la materia, como se indica en la presentación, requerido informe a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de la existencia de tratado con tal país y su alcance en materia laboral, ha señalado, por Oficio del Ant. 1):

“El Convenio de Pensiones entre los Gobiernos de Chile y de la República Federal de Alemania, promulgado por D.S. N° 1378, de 1993, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial del 07.01.1994, es exclusivamente un instrumento internacional de pensiones, esto es, permite totalizar los períodos de seguro que se registren en ambos Estados, para acceder a pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. “

“Por lo expuesto, dicho Convenio no permite el reconocimiento de las imposiciones efectuadas en Alemania para fines laborales, como es el feriado progresivo.”

En estas circunstancias, al tenor de lo expresado, en la especie no cabe sino concluir que los años de servicio que exige el artículo 68 del Código del Trabajo, pueden cumplirse dentro o fuera del territorio nacional, siendo procedente invocar períodos laborados en el extranjero, como Alemania, aun cuando en este caso no exista convenio o tratado internacional que lo permita expresamente, como lo ha informado la Superintendencia de Seguridad Social.

Cabe agregar, que a través del criterio antes señalado, se equipara, frente al feriado progresivo, la situación del trabajador que ha laborado únicamente en el país con aquellos que también han prestado servicios en el extranjero, con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos, si no obstante reunir igualmente años trabajados suficientes no tendrían el mismo derecho a feriado progresivo que aquél.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, de feriado progresivo, tiempo laborado en un país extranjero, como Alemania.

Se reconsidera dictámenes Ords. N°s. 1465/84, de 03.04.1998; 7106/334, de 01.12.1994 y cualquiera otro con doctrina incompatible con la del presente oficio.

Ordinario N° 5039, de 26.10.2017

De la disposición legal preinserta se desprende, en primer término, que los trabajadores que cumplan diez años de servicio, continuos o discontinuos para un mismo o distintos empleadores, tienen derecho a gozar de un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados sobre los primeros diez. Así, a los 13 años podrán impetrar un día más de feriado, a los 16, otro y así, sucesivamente.

De la misma norma fluye que este descanso adicional podrá ser objeto de negociación individual o colectiva entre las partes y que para los efectos de la aplicación del beneficio sólo podrá invocarse un máximo de 10 años de servicios prestados a empleadores anteriores.

Precisado lo anterior, cabe manifestar a Ud. que la jurisprudencia administrativa vigente en relación al feriado progresivo, sustentada en Ord. N° 3617/101, de 22.08.2005, reconsideró una doctrina anterior según la cual para acceder a dicho beneficio no era posible invocar años de servicio prestados en el extranjero, sosteniendo, por el contrario, que: “Resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, el tiempo laborado en un país extranjero...”

La antedicha conclusión se fundamenta, entre otras consideraciones, en que el aumento de días de feriado en relación con la antigüedad laboral es un beneficio que tiene por finalidad la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial en que se hayan prestado los respectivos servicios, ya sea en el territorio nacional o en el extranjero.

Acorde a ello, la señalada doctrina sostiene que los años laborados efectivamente en el extranjero constituyen “años de trabajo” único requisito que exige el artículo 68 del Código del Trabajo para acceder al beneficio de feriado progresivo, por lo que corresponde considerarlos para tal efecto.

Se argumenta, además, que a través del criterio señalado se equipara la situación del trabajador que ha laborado sólo en el país con aquellos que también se han desempeñado fuera del territorio nacional, “con lo cual se perfecciona un tratamiento no discriminatorio con respecto a estos últimos...”

El citado pronunciamiento concluye: “De este modo, si la disposición legal de feriado progresivo requiere para su aplicación sólo del cumplimiento de años de trabajo, con empleadores actuales o anteriores, forzoso resulta derivar que ellos han podido configurarse dentro o fuera del territorio nacional, no obstante que para hacer valer el beneficio deban seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.”

Como es dable apreciar, la doctrina en comento ha dejado establecido que para los efectos de acceder al beneficio de feriado progresivo, los años laborados en el extranjero deben ser acreditados conforme a los procedimientos administrativos y mecanismos vigentes en Chile.

Al respecto, cabe manifestar que según lo resuelto por esta Dirección del Trabajo, entre otros, en Ord. N° 4551/222, de 21.07.1995, los años de servicio para anteriores empleadores podrán ser acreditados por alguno de los siguientes medios:

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

b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los 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 que lo requiera pertenezca o haya pertenecido, y

c) 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 aprobada por el Tribunal competente.

Aplicando la doctrina anterior al caso en consulta y considerando la situación particular de los trabajadores a que ella se refiere, preciso es convenir que la acreditación de los años que éstos han laborado en su país de origen para los efectos de impetrar el beneficio de feriado progresivo podrá efectuarse, a falta de cualquiera de los medios establecidos en las letras a) y b) precedentes, a través de la información para perpetua memoria regulada en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, antes citado, acto de jurisdicción voluntaria que debe ser conocido y resuelto por los Tribunales Ordinarios de Justicia.

CUESTIONARIO LABORAL OCTUBRE 2025

COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN

1. ¿Qué son los Comités Bipartitos de Capacitación?

Son aquellos organismos formados por representantes del empleador y sus trabajadores, cuya función principal es la de acordar y evaluar los programas de capacitación desarrollados en la empresa, como, asimismo, asesorar a la empresa en materias de esta naturaleza.

2. ¿Qué empresas deben constituir Comités Bipartitos de Capacitación?

Las empresas que cuenten con 15 trabajadores o más, sean estos permanentes o transitorios.

Las empresas que vean disminuidos sus trabajadores a menos de 15 podrán mantener o disolver el Comité.

Sólo procede constituir un Comité Bipartito de Capacitación por empresa, cualquiera sea el número de establecimientos que ésta posea y el lugar donde se encuentran ubicados.

Las empresas que tengan menos de 15 trabajadores también pueden constituir Comités Bipartitos de Capacitación y optar así a sus beneficios.

3. ¿Qué se entiende por empresa?

El concepto de empresa lo encontramos en el artículo 3 del Código del Trabajo que dispone:

“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

4. ¿A qué tipo de empresas se refiere el legislador?

A todas, sin excepción, bastando que cuente con trabajadores suficientes para ello, con un mínimo de 15 dependientes.

5. ¿Cuáles son las funciones del Comité Bipartito de Capacitación?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.518, el comité bipartito de capacitación, tendrá por funciones:

- ✓ De acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa.
- ✓ De asesorar a la dirección de la empresa en materias de capacitación.

6. ¿Cómo opera la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación en aquellas empresas que habitualmente tienen menos de 15 trabajadores, pero que temporalmente aumentan su número?

En relación con esta interrogante, se hace necesario señalar que la Ley N° 19.518 en su artículo 13 dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores.

De lo anterior, se desprende que la obligatoriedad de constituir dichos Comités, está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa.

De este modo, aquellas empresas en las que trabajen 15 o más trabajadores estarán obligados a constituir los referidos Comités, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma aludida no distingue al respecto.

Lo anterior permite sostener que aquellas empresas cuyo número de trabajadores exceda de 14, estarán obligadas a constituir los señalados Comités sin excepción alguna.

7. ¿Cómo se constituye un Comité Bipartito de Capacitación?

Se constituye por 3 representantes del empleador y 3 de los trabajadores, resulta necesario determinar cuántos miembros representantes de los trabajadores designan los sindicatos de la empresa, para que el resto del cupo lo elijan los trabajadores no sindicalizados.

8. ¿Cuál es el plazo para constituir el Comité Bipartito?

Desde el momento en que la empresa alcanza los 15 trabajadores o más.

9. ¿De quién es la responsabilidad de que en la empresa se constituya el Comité Bipartito de Capacitación?

La obligación de constituir el comité bipartito de capacitación recae en la empresa, y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores.

De este modo, corresponde que el empleador, además de designar a sus representantes, comunique a todos los trabajadores de la empresa y a las organizaciones sindicales que existan en ella, la constitución del comité bipartito de capacitación, pudiendo señalar una fecha para que se proceda a la elección y/o designación de los representantes de los trabajadores, otorgando un plazo prudencial para ello.

10. ¿Cuál es el procedimiento de designación de los representantes del empleador al Comité Bipartito de Capacitación?

El artículo 17 de la Ley N° 19.518, norma que regula la constitución y el funcionamiento de los Comités Bipartitos, ha establecido la forma de composición de dichos Comités, contemplándose su integración con representantes del empleador y de los trabajadores.

Respecto del primero, el inciso 1° de dicha disposición, establece que la administración de la empresa podrá designar a sus representantes, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma.

Con la expresión "designar", se ha establecido la obligación del empleador de "señalar o destinar una persona para un determinado fin", con lo que bastará la comunicación de éste informando a los trabajadores y sindicatos sobre los representantes que ha nominado, para que integren el Comité Bipartito de Capacitación. Esta comunicación deberá tener la publicidad suficiente para que los trabajadores tomen debido conocimiento de esto, lo que podrá hacer mediante carta circular, aviso en lugares visibles de la empresa u otras formas que cumplan con dicho objetivo.

11. ¿Cuántos trabajadores representan a los no sindicalizados?

En el caso de estos trabajadores, dado que carecen de representación sindical, se procederá a la elección de sus representantes, requiriéndose en todo caso que se reúna el quórum que la ley exige para elegirlos, a saber:

- ✓ Tres representantes, si los sindicalizados son hasta un 25% en la empresa o no existe un sindicato.
- ✓ Dos representantes, si la cantidad de sindicalizados en la empresa es inferior al 50% y superior al 25%.
- ✓ Un representante, si la sindicalización fluctúa entre un 50% y hasta 75%.

12. ¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores no sindicalizados?

Estos trabajadores por carecer de representación sindical siempre deben elegir a sus representantes mediante una elección universal.

13. ¿Cómo se designan los representantes de los trabajadores sindicalizados?

Los sindicatos designarán a sus representantes de acuerdo a sus Estatutos o normas por las que se rijan.

En el evento de que exista más de un sindicato en la empresa, las directivas de los mismos deben concordar quiénes serán sus representantes, a través de una votación de los miembros de los sindicatos respectivos, o de un acuerdo formal, que conste en el Acta de Constitución.

14. ¿Los trabajadores que sean elegidos para representar a sus compañeros ante el Comité Bipartito, gozan de fuero laboral?

No, la ley no dispuso que dichos trabajadores estén protegidos por algún tipo de fuero laboral.

15. ¿Cuál es la vigencia del mandato de los miembros del Comité Bipartito de Capacitación?

Las normas que regulan la constitución del comité bipartito de capacitación no señalan plazo alguno de vigencia del mandato de los representantes ante el referido comité, entendiéndose que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como en los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, renuncia, incapacidad u otros, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Dictamen 1935/124, de 29/04/1998.

16. ¿Qué ocurre cuando no se llenan los cargos de representantes de los trabajadores?

Si aplicadas las reglas establecidas en la letra b del artículo 17, no fuera posible llenar todos los cargos de representantes de los trabajadores por falta de quórum. Éstos deberán elegirse en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no.

Resultarán electos los que obtengan la mayoría, sin importar el número de votantes que hubieren participado.

La elección queda entregada a la voluntad de los interesados, quienes deben velar porque se mantenga el derecho a la información, respecto de lo que se vota, la libertad para ejercer su derecho sin presiones de ninguna naturaleza y el secreto al emitir su decisión.

17. ¿Qué resguardos puede tomar el empleador si, por la razón que fuere, incluso simple falta de interés, los trabajadores no proceden a la designación o elección, según corresponda, de sus representantes al Comité Bipartito de Capacitación?

En lo que atañe a esta interrogante, acerca de si existe alguna sanción aplicable a los trabajadores que infrinjan las disposiciones de la ley, cabe señalar que la norma legal entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

La ley establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

Las infracciones en que pudieran incurrir los trabajadores, no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso, se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

En lo atinente a la responsabilidad que recae sobre la empresa y que se traduce en la obligación de designar a sus representantes y de instar a que se constituya el referido Comité Bipartito, cabe señalar que será la empresa la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, y por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto modalidad alguna.

18. ¿Es necesario contar con ministros de fe en la elección de representantes de los trabajadores?

En relación con esta consulta, cabe señalar que en el evento que se realice un acto eleccionario, la ley no exige la presencia de ministro de fe.

Sin embargo, si las organizaciones sindicales o los trabajadores no afiliados a una organización sindical, pueden solicitar a la Dirección del Trabajo que un funcionario concorra como ministro de fe al acto eleccionario, dicho organismo dará todas las facilidades del caso.

19. ¿se puede utilizar algún sistema de votación electrónico en la elección de los representantes de los trabajadores?

De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1473/31 de 18.04.2027 que "Se ajusta a derecho la aplicación de un sistema electrónico de votación para la elección de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación".

20. ¿Es procedente excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a los trabajadores de confianza de la empresa, dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal?

El legislador a usado en la disposición legal que rige los Comités Bipartitos de Capacitación, el término trabajadores, demostrando con ello, que, para la determinación de la participación en la designación de sus representantes, la intención es contemplar a todos los dependientes de una empresa, para los efectos de determinar la obligatoriedad de constituir los referidos Comités.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y sus consideraciones, posible es concluir que no procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos trabajadores de confianza de la Empresa dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal.

21. La obligación de la empresa de constituir un Comité Bipartito de Capacitación ¿Debe entenderse cumplida con la sola designación de sus representantes?

De la misma norma, vigente para esta materia, se desprende, que la intención del legislador ha sido la de imponer dicha obligación a la empresa, y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido Comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley no establece al respecto ninguna modalidad.

De este modo, forzoso es concluir que, si la ley nada ha establecido al respecto, será la propia empresa la que deberá buscar el medio que le parezca más idóneo para requerir dicha participación.

En relación a este punto, cabe agregar, por último, que, aplicando el aforismo jurídico "a lo imposible nadie está obligado", en el evento que, por una causa no imputable a la empresa, los trabajadores

no procedan a la elección o designación de sus representantes al Comité Bipartito, no podría responsabilizarse a la primera de tal omisión y, por ende, tampoco resultaría jurídicamente procedente la aplicación de una sanción en su contra.

22. Las expresiones “personal calificado” y “personal superior” de la empresa, empleadas por el legislador, ¿Importan necesariamente la existencia de vínculo laboral entre el empleador y sus representantes en el Comité Bipartito?

Tratándose de la designación de los representantes de la empresa en el Comité Bipartito, el legislador ha otorgado la facultad al empleador de designarlos de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin perjuicio de estar facultado para designar a otras personas de su confianza, sin que necesariamente tengan la calidad de dependientes de la misma. Con todo, respecto de los primeros mencionados se ha establecido una presunción de derecho, cual es que todos ellos cuentan con las facultades suficientes para representar a la empresa en el referido Comité.

23. ¿Existe alguna formalidad para la designación de los representantes de la empleadora, o alguna limitación en cuanto a la duración del mandato o su remoción?

La ley no exige formalidad alguna respecto de la designación de los representantes de la empresa, así como tampoco establece normas en relación a la vigencia del mandato otorgado a dichos representantes ni a su remoción, entendiéndose que en estas materias deberá estarse, por una parte, en cuanto a las formalidades de la designación y a la comunicación a los trabajadores de tal designación, a la voluntad del empleador, bastando, en este caso, con otorgar la suficiente publicidad a dicha designación, con el fin de que los trabajadores tomen conocimiento de la misma, de cualquier forma que cumpla con el objetivo señalado y, por otra parte, en cuanto a la vigencia del mandato y la remoción, tratándose de un comité de naturaleza bipartita.

24. ¿Existe algún modo de forzar a los sindicatos a efectuar la designación de sus representantes en el Comité Bipartito?

Acerca de si existe alguna forma de compeler a los trabajadores sindicalizados para que efectúen la designación de sus representantes de conformidad a la ley, cabe señalar que la norma legal entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, según ya se señalará, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

No obstante, lo anterior, el inciso 1° del artículo 75 de la ley 19518 que prescribe:

"Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley N° 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales".

De la disposición precedentemente transcrita, la cual establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

25. En el evento que los sindicatos no designaren a sus representantes ¿Es aplicable la norma del inciso penúltimo del artículo 17 la Ley N° 19.518 y en qué momento?

El inciso penúltimo del artículo 17 de la Ley N° 19.518, prescribe:

"En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos".

De la norma precitada se colige que, una vez efectuada la elección para ocupar los cargos de representantes al Comité, resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los respectivos quórum, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, resultandos elegidos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin que importe el número de votantes efectivos.

Ahora bien, la disposición legal precedentemente transcrita, está referida naturalmente al evento en que resultare uno o más cargos sin elegir respecto de la correspondiente elección convocada para optar a los cargos de representantes en el Comité de los trabajadores no sindicalizados, por cuanto, tratándose de aquellos sindicalizados, la ley en comento no establece una elección al efecto sino la designación de sus representantes al referido Comité.

De consiguiente, la norma establecida por el inciso penúltimo del artículo 17 de la citada ley, no es aplicable en el evento que los trabajadores sindicalizados no designaren a sus representantes al referido Comité.

26. ¿Quién debe convocar a la elección del representante de los trabajadores no sindicalizados? ¿Es posible prescindir de efectuar la elección en un sólo acto? ¿Puede validarse este acto a través del envío de las preferencias por escrito? ¿Para el caso de empresas con trabajadores distribuidos a lo largo del país puede establecerse un sistema de votación por poder?

El inciso 6° del artículo 17 de la ley en estudio, dispone:

"Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente."

De la norma precitada se infiere que los trabajadores no sindicalizados deberán elegir a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada al efecto, agrega la disposición legal que para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al que se exige para los trabajadores sindicalizados para designar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Asimismo, de la norma citada se colige que el legislador no ha exigido formalidad alguna para la celebración de dicha elección, salvo aquella que se refiere a que ésta deberá celebrarse especialmente para los efectos de elegir a los representantes en el referido Comité.

De lo anterior se sigue que ha sido intención del legislador entregar a los interesados la facultad de convenir las formalidades que deberán observarse en dicho acto eleccionario.

No obstante, según ya se señalará anteriormente, corresponde a la empresa convocar a elección de representantes en el Comité Bipartito.

27. ¿Pueden ser sancionados los trabajadores por no elegir a sus representantes al Comité Bipartito de Capacitación?

La ley entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa, competencia que se extiende a la constitución de los mismos.

De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en relación con las infracciones en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso, se limita a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

28. ¿Se puede legalmente constituir un sólo Comité Bipartito para todas las empresas de un holding?

La disposición legal, que rige los Comités Bipartitos de Capacitación, dispone que su creación, se encuentra establecida en relación a la empresa, circunstancia ésta que hace necesario determinar previamente, qué debe entenderse por tal, debiendo recurrirse para ello al concepto fijado por el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, el cual dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De este modo, la obligación que establece la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación, recae sobre cada una de las empresas que comprenden un holding, atendido que la dotación de personal de cada una de ellas exceda de 15 trabajadores, no resultando procedente, por las razones ya expresadas, que constituyan un sólo Comité.

29. ¿Es suficiente para conformar el Comité Bipartito consignar en el acta de constitución quienes son los representantes de los trabajadores y de la empresa, estampando la respectiva firma de cada uno, sin que sea indispensable su presencia física, atendido que dichos representantes laboren en diversas regiones el país?

Las disposiciones relativas a la constitución de los Comités Bipartitos y a la designación o elección de sus representantes, así como a la fiscalización entregada a la Dirección del Trabajo, no prescriben formalidad alguna en relación a la constitución de dichos Comités, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia y por tanto, nada obsta a que, en el caso en consulta, éstas determinen que, una vez efectuada la designación o elección de los representantes a que se ha hecho referencia, se levante un acta consignando, además del procedimiento de elección y sus resultados, o de designación, en su caso, la firma de los representantes electos o designados, sin que sea necesaria su comparecencia personal.

30. ¿Cuál es el procedimiento para elegir los representantes de los trabajadores ante el Comité Bipartito de Capacitación en aquellas instituciones donde coexisten sindicatos y asociaciones de funcionarios?

De la norma legal, que rige esta materia, se desprende que, para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores al Comité Bipartito, el legislador ha distinguido entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son.

En efecto, el artículo 17, letra a), de la Ley N° 19.518, establece que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el Comité.

En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, el citado artículo 17, en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les corresponda, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante, la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Por su parte, del inciso final de la letra a) de la citada disposición, se infiere que se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

De este modo, de conformidad con la norma precitada, se hace necesario precisar que los dependientes de una institución que se encuentran afiliados a alguna asociación de funcionarios, deben reputarse no sindicalizados, ello por cuanto, con arreglo a la citada norma legal, sólo tienen la calidad de trabajadores sindicalizados aquellos dependientes pertenecientes a alguna de las organizaciones que, en forma restrictiva, la misma indica.

31. ¿Procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos trabajadores contratados a plazo fijo?

De la norma legal que rige esta materia, se infiere que el legislador ha distinguido, para los efectos de establecer las reglas de designación de los representantes en el Comité Bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omitiendo cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, ya sea que se trate de trabajadores con contratos indefinidos o de plazo fijo.

32. ¿Cuál es el número de trabajadores que deben participar en la elección de sus representantes en el Comité Bipartito de Capacitación?

En este caso se debe distinguir entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados:

- a) Trabajadores sindicalizados: En artículo 17, en su letra a), de la Ley N° 19.518, dispone expresamente que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el comité y, por tanto, no habrá lugar en este caso a una elección para tal efecto, a menos que no exista acuerdo respecto de los representantes designados, en cuyo caso, se procederá a una elección de dichos representantes, con la participación de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.

- b) En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, el citado artículo 17 en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

Analizada la disposición citada se colige que, respecto de los trabajadores no sindicalizados, la ley exige que el número de votantes efectivos alcance igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados, de manera tal que éste no está sólo determinado por el número de trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa, sino que, deberá contabilizarse además el número de dependientes que votaron en la elección respectiva, para determinar si se ha logrado ocupar el o los cargos a que tenían derecho dichos trabajadores.

33. En el caso de empresas que poseen establecimientos en diversas regiones del país, ¿Procede constituir un Comité Bipartito de Capacitación en cada uno de dichos establecimientos?

El artículo 13 de la Ley N° 19.518, dispone:

"Las empresas podrán constituir un comité Bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesor a la dirección de la misma en materias de capacitación".

De la norma legal transcrita se infiere que la ley faculta a las empresas cuya dotación de personal sea de menos de 15 trabajadores para crear un Comité Bipartito de Capacitación, cuya función será la de disponer y evaluar el o los programas de capacitación de la misma, como también, la de asesorar en materias de capacitación a la dirección de la respectiva empresa.

Como es dable apreciar, la norma del artículo 13 en comento que, como ya se dijera, dispone la creación del Comité Bipartito de que se trata, se encuentra establecida exclusivamente en relación a la empresa, circunstancia ésta que permite afirmar que para tal efecto no procede considerar los establecimientos que ésta posea, cualquiera fuere su número y los lugares en que se encuentren ubicados.

34. ¿Qué ocurre cuando la dotación de la empresa baja a menos de 15 trabajadores, el Comité debe continuar operando?

En el evento que una empresa que contaba con 15 trabajadores y que, por tanto, había constituido un Comité Bipartito de Capacitación, disminuyera su dotación a un número de trabajadores inferior al exigido por la ley, podrá optar por disolver dicho Comité o continuar con su funcionamiento.

35. ¿Corresponde constituir comité bipartito de capacitación en las empresas que habitualmente tienen menos de 15 trabajadores pero que temporalmente sobrepasan dicho número?

La ley 19.518, en su artículo 13 dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores, es por ello que la obligatoriedad de constituir el referido comité está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa.

Es por lo anterior que en el caso de empresas que habitualmente tiene menos de 15 trabajadoras, no estarán obligadas al constituir el referido comité, sin embargo al momento de tener 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir el comité bipartito de capacitación, ya que se dan los requisitos para ello, toda vez que el número de trabajadores exigido en la ley se completa ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma legal no distingue al respecto, asó lo ha señalado la Dirección del Trabajo en dictamen 1935/124 de 29.04.1998.

36. Si la empresa cuenta con sucursales, ¿En dónde debe operar físicamente el Comité?

Las disposiciones legales no aclaran totalmente esta interrogante, pero es un hecho que deberá operar en aquel lugar en donde las partes puedan reunirse.

37. ¿Debe existir un Comité por cada sucursal o establecimiento de la empresa?

No, la obligación sólo rige para la empresa, independiente de cuantas sucursales o establecimientos posea.

38. ¿Quiénes participan en el Comité Bipartito?

En el Comité Bipartito de Capacitación participan representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. De estos últimos, sindicalizados y no sindicalizados, de acuerdo al número y porcentajes de cada uno de estos estamentos.

39. ¿Cuál es la vigencia del mandato de los miembros de los Comités Bipartitos de Capacitación?

Es preciso señalar que las normas pertinentes de la ley en estudio, no señalan plazo alguno de vigencia del mandato de los representantes, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, renuncia, incapacidad u otros.

40. ¿Cuál es la situación de las empresas que periódicamente contratan a trabajadores temporeros por cortos períodos (pero superiores a 30 días) para labores específicas, como recolección de cosechas, podas, promociones, ventas especiales, etc., ocurriendo con frecuencia que el número de trabajadores transitorios es mucho mayor que el de dependientes permanentes, siendo, además, corriente que se contrate cada vez a diferentes personas?

Respecto de la situación de las empresas que periódicamente contratan a trabajadores temporeros por cortos períodos (pero superiores a 30 días), derivándose de ello que, con frecuencia, el número de trabajadores transitorios es mucho mayor que el de dependientes permanentes, cabe tener presente lo siguiente:

El legislador sólo ha distinguido, para los efectos de constitución de los Comités Bipartito de Capacitación, que aquellas empresas en las que laboren 15 o más trabajadores se obligarán a constituir los referidos Comités. Y al establecer las reglas de designación de los representantes en el

Comité Bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omite cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, ya sea que se trate de trabajadores con contratos indefinidos, plazo fijo, o transitorios por obra o faena determinada.

41. ¿Cómo funcionan los Comités Bipartitos de Capacitación?

Los tres representantes del empleador y los tres de los trabajadores, se reúnen ante el requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

Para adoptar decisiones deben contar con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos.

Estas decisiones deberán formalizarse en un programa de capacitación que da derecho a acceder al beneficio.

42. ¿Cómo se dirimen los empates en el Comité Bipartito de Capacitación, tomando en consideración que necesariamente se plantearán posiciones divergentes entre la empresa y los trabajadores?

El artículo 16 de la Ley N° 19.518, prescribe:

"El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación".

Conforme a la norma precedentemente transcrita, este Comité estará constituido en partes iguales, por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus miembros y adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, no siendo necesario, que a dichos acuerdos concurren en igual proporción trabajadores y empleadores.

Por último, la ley nada dispone en relación a la forma de dirimir los empates que pueden producirse a propósito de la adopción de dichos acuerdos, de manera tal que, necesariamente debe concluirse que, en caso de empate y no existiendo, por ende, ninguna posibilidad de adoptar el acuerdo sometido a votación, aquél deberá dirimirse de la forma que convenga el propio Comité.

43. ¿Es legalmente necesario que a los acuerdos de los Comités Bipartitos de Capacitación concurren en igual proporción trabajadores y empleadores?

De acuerdo al tenor literal de la norma legal que rige esta materia, las decisiones de los Comités Bipartitos de Capacitación deben adoptarse "con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos", norma que permite -indistintamente- que esta mayoría se constituya con el acuerdo de tres representantes de los trabajadores y uno de los empleadores, o viceversa; con tres representantes de los trabajadores y dos de los empleadores, o también viceversa; con dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores; y, en fin, pueden lograrse también acuerdos con la unanimidad de los miembros del Comité.

44. ¿Resulta jurídicamente procedente ampliar a siete el número de representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, con el objeto de que los dos sindicatos constituidos en una empresa puedan tener un representante en dicho Comité?

De la norma legal se infiere que el Comité Bipartito de Capacitación estará constituido por seis representantes, tres del empleador y tres de los trabajadores.

Del análisis de la disposición en comento, se desprende claramente que el número de representantes en el Comité está determinado inequívocamente, estableciéndose que éste estará constituido por seis miembros, de manera que no cabe en este caso que las partes convengan modificación alguna al respecto.

Asimismo, la circunstancia de determinar el legislador que dichos representantes sean tres por estamento se justifica además por la naturaleza bipartita del referido Comité, en que la representación de ambas partes en el mismo debe necesariamente estar constituida por igual número de miembros.

Aceptar que un Comité Bipartito esté constituido por tres representantes del empleador y cuatro de los trabajadores, implicaría, no sólo infringir la norma citada sino, además, desvirtuar la naturaleza del mismo, su calidad de bipartito, en cuanto, significaría aceptar una situación de desigualdad entre uno y otro estamento al momento de adoptar las correspondientes decisiones.

45. ¿Proceden sanciones en el caso de incumplimiento a la normativa que rige a los Comités Bipartitos de Capacitación?

En caso de incumplimiento a las normas de constitución que rigen a los Comités Bipartitos de Capacitación se aplicarán sanciones que van desde 3 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, las que serán aplicadas por las Inspecciones del Trabajo. Lo anterior en concordancia a lo establecido en el artículo 75 de la Ley N° 19.518.

46. ¿Qué atribuciones entrega la norma legal a la Dirección del Trabajo en esta materia?

El artículo 18 de la Ley N° 19.518, dispone:

"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional".

De las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 18 se desprende además, que la Dirección del Trabajo, tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Se ha entregado al ámbito de competencia del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en forma exclusiva, aquellas cuestiones que derivan de la aplicación del Programa de Capacitación, entregando los aspectos procedimentales a la Dirección del Trabajo.

En cuanto al origen de la fiscalización que compete a la Dirección del Trabajo, ésta podrá llevarse a cabo, ya sea por denuncia de los trabajadores o de oficio, mediante programas de fiscalización.

Por último, en relación al sujeto sobre el cual recaerá la fiscalización aludida, cabe señalar que el artículo 18 ya citado entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos de Capacitación tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

De esta forma, en relación con las infracciones contempladas en el artículo 18 en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

47. ¿La Dirección del Trabajo tiene facultades para disponer la celebración de un nuevo acto eleccionario, tratándose de elecciones de los representantes en los Comités Bipartitos en que se haya infringido las normas legales que rigen dichos actos?

En cuanto a las facultades de la Dirección del Trabajo para disponer la celebración de un nuevo acto eleccionario, tratándose de elecciones de los representantes en los Comités Bipartitos en que se haya infringido las normas legales que rigen dichos actos, el artículo 18 de la Ley N° 19.518 dispone lo siguiente:

"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional".

De la norma transcrita precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Un análisis armónico de la disposición contenida en el artículo 18 ya citado, permite afirmar que ha sido intención del legislador que a la Dirección del Trabajo le corresponda no sólo fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos de capacitación, sino además, que dicha competencia comprende también la fiscalización de la constitución de los referidos comités, toda vez que, conforme lo dispone expresamente la parte final del precepto legal en comento, sólo se excluye de la competencia de este Servicio la materia relativa a la aplicación de los programas de capacitación.

Ahora bien, no obstante, lo expresado en los párrafos que preceden, la competencia entregada a la Dirección del Trabajo no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario, materia que compete al Tribunal Regional Electoral correspondiente.

48. ¿Existe obligación de constituir un Comité Bipartito de Capacitación, en un establecimiento educacional subvencionado, afecto al Estatuto Docente?

Tratándose de un establecimiento educacional subvencionado, se dan los elementos para ser considerado empresa y, por tanto, si dicha entidad cuenta con 15 o más trabajadores, de conformidad con lo previsto por la norma legal en comento, tiene la obligación de constituir Comité Bipartito de Capacitación.

La conclusión anterior no se ve alterada por la circunstancia que el Estatuto Docente, contemple normas especiales de perfeccionamiento y capacitación respecto de los establecimientos educacionales, por cuanto, la disposición contenida en el artículo 13 de la Ley N° 19.518, es de carácter imperativo, exigiendo a todas las empresas que cuenten con 15 o más trabajadores, la constitución de los referidos comités.

49. En la formación del Comité Bipartito de Capacitación, en el sector docente, ¿Deben participar tanto el estamento de profesores como el de paradoscentes y administrativos?

Podrán participar en la constitución del Comité Bipartito de Capacitación, designar o elegir, en su caso, a sus representantes y ser designados o elegidos como representantes, todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradoscentes o administrativos.

50. ¿Qué es el Registro del Comité Bipartito de Capacitación?

Es un trámite electrónico que permite a los Empleadores y Empleadoras cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la Constitución del Comité Bipartito que se lleva a cabo mediante una elección previa entre Representantes de Empresa y Trabajadores.

51. ¿Quiénes están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la DT?

Están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la DT todos los empleadores que tengan contratados a 15 o más trabajadores.

52. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

- ✓ Acta de elección de los miembros del Comité.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

53. ¿Cómo puede realizar un empleador el registro de Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web?

De acuerdo a la información disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-123824.html>:

Para realizar el registro de un Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web el empleador o empleadora debe seguir el siguiente procedimiento:

1. Haga clic en *"ir al trámite en línea"*.
2. Haga clic en *"iniciar sesión"*.
3. Escriba su RUN y ClaveÚnica, y haga clic en *"INGRESA"*. Si no la tiene, solicítela.

4. Ingrese a su perfil y actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
5. En la sección *"trámites y servicios"* seleccione la oficina de partes virtual, y haga clic en "Registro de Comité Bipartito de Capacitación".
6. Complete la información del Formulario y haga clic en *"Finalizar"*.
7. Como resultado del trámite, el empleador o empleadora habrá registrado el Comité Bipartito de Capacitación. Se enviará la confirmación del registro mediante correo electrónico y podrá descargar un comprobante desde su perfil en el portal Mi DT.

54. ¿Dónde se podrán visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados por el empleador o empleadora en el sitio web de la DT?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados en el sitio web de la DT accediendo a la tarjeta "Historial de Registro de Comité Bipartito de Capacitación".

Asimismo, el empleador recibirá inmediatamente en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la DT, un comprobante del registro.

55. ¿Qué información se debe ingresar al registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe ingresar en el Registro de Comité Bipartito de Capacitación:

- ✓ La fecha de Constitución del Comité,
- ✓ Periodicidad de reuniones,
- ✓ Duración del mandato,
- ✓ Nombre y Rut de los Integrantes representantes de la Empresa, indicando el elegido como Personal superior, y
- ✓ Representantes de los Trabajadores titulares, indicando el o los Trabajador/es Sindicalizado/s.

56. ¿Cuál es el plazo para que un empleador o empleadora realice el Registro de Comité Bipartito de Capacitación?

El plazo máximo para efectuar el registro es de hasta 15 días hábiles contado desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

57. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Bipartito de Capacitación?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador o empleadora que no registre el Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la DT, estará incumpliendo una obligación legal y podrá ser sancionado.

El monto de la sanción dependerá del número de trabajadores que tenga la empresa de acuerdo a los siguientes tramos de multas:

- ✓ Tratándose de pequeñas empresas, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 Unidades Tributarias Mensuales.
- ✓ Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 Unidades Tributarias Mensuales.
- ✓ Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 Unidades Tributarias Mensuales.

58. ¿Puede el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Bipartito de capacitación?

El empleador deberá registrar nuevamente la información del Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la DT, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

59. ¿Tiene algún costo la realización del Registro Comité Bipartito de Capacitación a través del sitio web de la DT?

No, ya que este trámite es gratuito.

60. ¿El empleador o empleadora podrá registrar algún miembro del Comité, ya sea representante Empresa o Trabajador, sin Cédula de Identidad nacional?

Sí, el aplicativo permite ingresar el registro un Representante que no posea Cédula de Identidad nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.).

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE OCTUBRE 2025

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 632/33, de 11.09.2025

Sobre este particular, cabe consignar que esta Dirección, en Dictámenes N° 7146/343 de 30.12.1996 y N° 2946/140 de 02.08.2001, entre otros, señaló que la dictación de un estatuto jurídico propio para el personal que labora en la atención primaria de la salud municipal es la causa que excluye la aplicación del Código del Trabajo a dichos funcionarios, por lo que no es posible aplicar las normas contenidas en este cuerpo legal al personal de que trata la consulta.

También debe considerarse que rige de forma excepcional el Código del Trabajo para el personal regido por la Ley N° 19.378 en el caso de las normas de protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Título II del Libro II de dicho cuerpo legal, toda vez que a dichas disposiciones, por expreso mandato legal, están sujetos todos los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado en virtud de lo dispuesto por el artículo 194 inciso primero del Código del Trabajo.

En dicho sentido, es preciso indicar que, la Ley N° 21.645 modificó dicho artículo para incorporar los principios de parentalidad positiva, de corresponsabilidad social y de protección a la maternidad y la paternidad que rigen el Título II del Libro 11 del Código del Trabajo, estableciendo que los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo, en lo que respecta a la regulación de un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares, dicha normativa modificó el Capítulo IX al Título II del Libro I del Código del Trabajo, mediante la incorporación del epígrafe *"Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado"*, capítulo que había sido incorporado mediante la Ley N° 21.220 de 26.03.2020, que modificó el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Así también, la Ley N° 21.645 incorporó un inciso final al artículo 67 del Código del Trabajo, para establecer un derecho preferente a feriado legal respecto de los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado no remunerado de las personas que indica la ley y agregó un nuevo artículo 76 bis a dicho cuerpo legal que contempla que dichos trabajadores tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Con todo, respecto de la aplicación de la precitada normativa legal al personal regido por la Ley N° 19.378, resulta pertinente considerar que la doctrina institucional referida al teletrabajo contenida en el Dictamen N° 2101/54 de 07.11.2022 estableció que: "(...) una primera consideración es que la ley que regula el teletrabajo solo resulta aplicable a los trabajadores que se rigen por el Código del

Trabajo, de suerte tal que no resulta aplicable respecto del personal regido por la Ley N° 19.378 por el que se consulta, atendidas las consideraciones anteriormente indicadas".

De igual forma, mediante Dictamen N° 219/10 de 08.02.2023 se indicó que al personal regido por la Ley N° 19.378 no les resulta aplicable la Ley N° 21.342 y la Ley N° 21.351.

Por su parte, mediante Dictamen N° 67/01 de 26.01.2024 este Servicio indicó que el objetivo perseguido por el legislador con la nueva normativa contenida en la Ley N° 21.645 de 29.12.2023 fue "(. . .) incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras, durante la vigencia de su relación laboral, que desempeñan labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan los requisitos establecidos en la ley.

Junto con ello, establecer también como beneficio, respecto de las mismas personas ya señaladas que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación y de una modificación transitoria de los tumos o la distribución de la jornada diaria y semanal'.

A mayor abundamiento, de acuerdo con la historia fidedigna de dicha ley no aparece que se haya pretendido aplicar la misma a trabajadores que no se encuentran regidos por el Código del Trabajo.

De esta manera, considerando que los trabajadores por los que se consulta se rigen por un estatuto especial contenido en la Ley N° 19.378, no les resultan aplicables los beneficios establecidos en la Ley N° 21.645 de 29.12.2023.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable al personal regido por la Ley N° 19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado la normativa contenida en la Ley N° 21.645.

Ordinario N° 631/32, de 11.09.2025

En relación con la materia consultada, cabe recordar que este Servicio precisó el sentido y alcance de la Ley N° 21.645 mediante Dictamen N° 67/01 de 26.01.2024, indicando en cuanto a su objetivo que: "(.....) según aparece de manifiesto en el Mensaje de S.E. el Presidente de la República mediante el cual envió a tramitación el respectivo proyecto de ley, fue incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras, durante la vigencia de su relación laboral, que desempeñan labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley".

De igual forma, cabe precisar que respecto de la regulación de un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares, dicha normativa modificó el Capítulo IX al Título II del Libro I del Código del Trabajo, mediante la incorporación del epígrafe "*Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado*"; capítulo que había sido incorporado mediante la Ley N° 21.220 de

26.03.2020, que modificó el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Por su parte, respecto del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, que establece las reglas para hacer efectiva la obligación del empleador a que alude al artículo 152 quáter O bis del mismo cuerpo legal, la doctrina institucional de este Servicio ha establecido, mediante Dictamen N° 67/01 de 26.01.2024, que: *"El legislador ha incorporado, mediante el numeral 3 de la ley y a continuación del artículo 152 quáter O, el epígrafe denominado: "Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado", el que establece la obligación del empleador de ofrecer a la persona trabajadora 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".* Luego, dicho dictamen precisa el alcance de dicha normativa legal en cuanto a los beneficiarios y el procedimiento que debe seguirse para hacer efectiva la obligación del empleador, esto es, para que la persona trabajadora pueda hacer uso del beneficio legal en comento.

Al tenor de lo expuesto, es dable concluir que el empleador tiene la obligación de ofrecer a la persona trabajadora que desempeña labores de cuidado no remunerado respecto de i) un niño o niña menor de 14 años o, ii) una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Al respecto, cumple indicar que el Dictamen N° 339/18 de 03.06.2024 sostiene que: "e) El trabajador o la trabajadora, además, deberá formular en el requerimiento, una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

Una vez presentada dicha propuesta, el empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes a dicho requerimiento, estando facultado para:

- a) Ofrecer una fórmula alternativa; o
- b) Rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, considerando la enumeración no taxativa contemplada en el artículo inciso segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter.

Conforme con lo señalado, ante el requerimiento del trabajador o de la trabajadora, el empleador deberá determinar si las funciones desarrolladas por este o esta son susceptibles de desarrollarse mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Lo anterior implica que debe calificar, en cada caso, si resulta indispensable la presencia física de la persona trabajadora en el lugar de trabajo y, en caso afirmativo, que se encuentra obligado a acreditar dicha circunstancia. En este sentido, este Servicio preciso en el dictamen citado que: *"(.....) la figura de rechazo del empleador se delimita en función de la acción de acreditar las circunstancias que prueban de forma cierta o de acuerdo con la realidad de la labor desempeñada por el trabajador o la trabajadora que no es posible acceder a su propuesta, pues la naturaleza de las labores no permite dicha modalidad de trabajo".*

Ahora bien, en el caso de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados es preciso atender a las especiales características de la prestación de servicios.

Al respecto, la Superintendencia de Educación indicó en su oportunidad, respecto de la realización excepcional de actividades educativas mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, mediante Dictamen N° 63 de 20.06.2022, que: "Un análisis sistemático de la normativa educacional vigente conlleva necesariamente a la conclusión de que el sistema educativo chileno se estructura sobre la base de la prestación del servicio educacional de manera presencial, al menos en la enseñanza formal o regular que realizan todos los establecimientos educacionales que cuentan con Reconocimiento Oficial del Estado o Autorización de Funcionamiento en el nivel parvulario.

Este requerimiento de presencialidad en la prestación del servicio, concibe el proceso educativo y formativo en el contexto de un aula y al interior de un establecimiento educacional que cumpla con todas las exigencias normativas y que pueda garantizar una relación directa entre docentes, asistentes de la educación y estudiantes o párvulos.

(..) A la luz de esta regulación, el vínculo entre el establecimiento educacional y su local escolar es indisoluble, pues éste representa el lugar en que se materializa la actividad educativa y, por ende, el derecho a la educación.

(..) A similar conclusión es posible llegar del análisis de la normativa que rige a los profesionales de la educación, particularmente al referirse a la docencia de aula, como la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. En igual sentido, el proyecto educativo está marcado por la experiencia educativa, la que se refiere a los acontecimientos o situaciones planificados por el establecimiento, dedicadas a la enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes, incluyendo a su entorno familiar.

(..) Conforme a lo expuesto, las circunstancias especiales vividas a contar del año 2020 han servido para incorporar masivamente en la práctica del sistema educacional, herramientas pedagógicas para la educación remota que no estaban consideradas con antelación. Sin embargo, la implementación de este tipo de prácticas sólo procede respecto de situaciones excepcionalísimas que concurren con ocasión de un caso fortuito o circunstancias análogas. Este carácter residual se funda, primero, en que no se ha modificado el panorama normativo vigente que, como se vio, se erige en tomo a la presencialidad y; segundo, en que no existe evidencia que permita sostener que la educación vía remota sea capaz de sustituir todos los beneficios pedagógicos, sociales y emocionales que tienen las clases presenciales, en contraposición a los efectos de los mecanismos temáticos en los resultados del aprendizaje y la escolaridad".

De acuerdo con lo razonado por el organismo fiscalizador en el ámbito educativo, mediante Dictamen N° 1266/41 de 28.09.2023 este Servicio procedió a dejar sin efecto la conclusión N° 1 del Dictamen N° 1.654/20 de 14.06.2021 que indicaba que no existía impedimento para que los docentes y asistentes de la educación pueda pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo las modalidades trabajo a distancia o teletrabajo.

Al respecto, cumple precisar que el Dictamen N° 2958/61 de 30.12.2021 señala que: "(..) de las normas legales y administrativas invocadas, se puede inferir que la naturaleza de las funciones desempeñadas en los establecimientos educacionales por los docentes y de aquellos que colaboran en el desarrollo del proceso de enseñanza y en la correcta prestación del servicio educacional, como son, los asistentes de la educación, exigen una actividad presencial. Dicho elemento, que, a su vez, incide en la forma en que /os sostenedores públicos y privados deben prestar el servicio educacional, lo que supone contar con una infraestructura adecuada, acreditando que el local en el cual funciona el establecimiento cumple con las normas de general aplicación, previamente establecidas. A lo anterior se añade la obligación de contar con el personal docente idóneo que sea

necesario y el personal asistente de la educación suficiente que permita cumplir con sus funciones de acuerdo al nivel y modalidad de enseñanza que impartan y la cantidad de alumnos".

En consecuencia, los docentes y asistentes de la educación no pueden pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley N° 21.220 de 08.04.2020. Lo anterior, conlleva que resulte inviable aplicarles la normativa legal dispuesta por la Ley N° 21.645, cuya finalidad es incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Por otra parte, y en armonía con lo expuesto anteriormente, requerida la opinión técnica del Ministerio de Educación sobre la materia consultada, mediante Ant. 2 y 3, este indicó que: "(. . .) los profesionales de la educación que cumplen funciones en establecimientos particulares subvencionados tienen regulada su modalidad de trabajo, especificándose la forma en cómo se distribuirá su jornada considerando las horas que deben realizar ejerciendo funciones de docencia de aula y actividades curriculares no lectivas, siendo ambas funciones reguladas en proporción a sus respectivas jornadas de trabajo y a la situación particular de cada profesional.

Así las cosas, no sería factible para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales particulares subvencionados cumplir con un porcentaje de sus horas no lectivas bajo la modalidad de teletrabajo, debido a que la modalidad de teletrabajo no sería compatible con las actividades propias que deben ejercer los profesionales de la educación en el uso de sus horas no lectivas, por lo que, a pesar de que las relaciones laborales entre profesionales de la educación y los empleadores del sector particular subvencionado se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en el Título V del Estatuto Docente, no resulta aplicable la normativa relativa a teletrabajo, pues la naturaleza de la función de docencia de aula y las actividades curriculares no lectivas, exigen presencialidad para su correcto desarrollo.

De acuerdo a lo expuesto, la distribución de la jornada laborales de los profesionales de la educación dependerá de cada profesional, de la organización de cada establecimiento educacional y de su organización curricular, lo que hace inviable la aplicación del teletrabajo en el caso de estos profesionales, en cuanto las horas no lectivas responden a distintas necesidades relacionadas con las obligaciones de cada profesional'.

Conforme con lo indicado, tampoco corresponde que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales particulares subvencionados cumplan su jornada de trabajo con un porcentaje de sus horas no lectivas bajo la modalidad de teletrabajo, por las razones ya expuestas.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados la normativa contenida en la Ley N° 21.645.

Ordinario N° 630/31, de 11.09.2025

El artículo 87 del Estatuto Docente establece:

"los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere.

"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

"Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".

Sobre la disposición citada, en lo que interesa al presente informe, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha indicado, entre otros, en el Dictamen N° 4.704/56 de 16.12.2013, que:

"De la norma legal anteriormente transcrita, aplicable a los establecimientos educacionales del sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos los particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, se infiere que si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un docente por cualquiera de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio, respecto de determinada categoría de docentes, deberá pagar al trabajador las siguientes indemnizaciones:

"1) La indemnización por años de servicio a que alude el artículo 163 del Código del Trabajo;

"2) Una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que debería percibir el profesional, si su contrato se hubiere extendido hasta el término del año laboral en curso".

Como es dable advertir de la normativa citada, el artículo 87 del Estatuto Docente resulta aplicable exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector privado.

A su vez, esa disposición regula dos indemnizaciones que el empleador podría verse obligado a pagar, en caso de que decida poner término a la relación laboral de algún docente invocando cualquiera de las causales contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo: la indemnización por años de servicio regulada en el Código del Trabajo, y la indemnización adicional establecida en la norma en comento.

Con respecto a la indemnización por años de servicios, el Código del Trabajo establece, en los incisos 1° y 2° de su artículo 163:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

En lo que atañe a la indemnización adicional establecida en el artículo 87 del Estatuto Docente, ya transcrito, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha señalado, en el Dictamen N° 716/44 de 14.03.2002:

"En estas circunstancias, al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible sostener que al invocar el empleador las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo pueden producirse las siguientes situaciones:

"1. Que el empleador pague la indemnización adicional prevista en el inciso 1° del artículo 87 de la ley 19.070, en cuyo caso, el contrato de trabajo terminará.

"2. Que el empleador avise la terminación del contrato a lo menos, con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y que la terminación se haga efectiva en la data señalada, evento en el cual, la extinción de la relación laboral se producirá sin derecho a indemnización adicional.

"3. Que el empleador no cumpla con las formalidades previstas en el número precedente, en cuyo caso el despido no producirá efecto alguno, subsistiendo el contrato de trabajo".

Precisado lo anterior, y para dilucidar si las indemnizaciones recién anotadas gozan de preferencia para su pago, en un procedimiento concursal, cumple referirse al artículo 61 del Código del Trabajo que establece: "Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.

"Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito.

"Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

"El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

"Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.

"Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo".

Como es dable advertir, del tenor literal de la disposición legal citada, las indemnizaciones laborales devengadas, sean ellas legales o convencionales, gozan de privilegio y, ya que la norma remite a los artículos 2472 y 2473 del Código Civil, es dable anotar que se trata de créditos de primera clase.

De este modo, y atendido que tanto la indemnización por años de servicios, como la adicional del artículo 87 del estatuto Docente poseen la calidad de indemnizaciones de origen laboral, cumple indicar, que el artículo 2472 del Código Civil dispone, en lo que interesa:

"La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:

"8. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, sí lo hubiere, se considerarán valistas.

"Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los- mismos límites precedentemente señalados.

"Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente".

Con respecto a la indemnización por años de servicio y el privilegio de primera clase de que goza para su pago, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen N° 3.519/57 de 09.09.2014:

"Pues bien, acorde a la modificación antes citada, debe entenderse que las indemnizaciones legales y convencionales laborales devengadas a la fecha en que se hagan valer, tendrán como límite para efectos de su pago preferente el equivalente a tres ingresos mínimos mensuales 'remuneracionales', calificación que la norma anterior no contemplaba, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años, aumentándose en un año el tope preferente anterior, precisando que en los excesos, serán créditos va/islas, es decir, sin preferencia (...).

"En síntesis, la modificación introducida al inciso 4° del artículo 61 del Código del Trabajo ha tenido por finalidad uniformar su texto a lo dispuesto en el nuevo N° 8 del artículo 2472 del Código Civil, que, como ya se expresara, trata sobre el privilegio de pago con sus límites de las indemnizaciones legales y convencionales por años de servicio y fuero antes indicadas (...).

De este modo, entonces, cabe anotar, que la indemnización por años de servicio, en el caso que nos ocupa, gozará de preferencia para su pago en un procedimiento concursal por tratarse de un crédito de primera clase establecido en el numeral 8 del artículo 2472 del Código Civil, y dicha preferencia estará sujeta al tope de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de once años. En el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.

Diverso es el caso de la indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que debería percibir el profesional, si su contrato se hubiere extendido hasta el término del año laboral en curso, regulada en el artículo 87 del Estatuto Docente. Ella corresponde a un crédito de primera clase, como ya fuera anotado y, en consecuencia, goza de preferencia para su pago en un procedimiento concursal por el total de su monto.

En efecto, los topes a las indemnizaciones establecido en el numeral 8 del artículo 2472 del Código Civil dicen relación con la indemnización por años de servicio, ya que los máximos fijados por la ley se refieren expresamente a los años de servicio. Esa forma de cálculo no resulta aplicable a otras indemnizaciones que operan al término de la relación laboral, por lo que debe entenderse que el privilegio de que gozan abarca al total de su monto (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 5649/369 de 16.11.1998).

Con todo, hace excepción a lo recién anotado la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, toda vez que el legislador expresamente reguló el límite de su preferencia en el numeral 8 del artículo 2472 del Código Civil.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

1. La indemnización por años de servicio que deba pagarse a un docente del sector particular goza de preferencia para su pago en un procedimiento concursal, por tratarse de un crédito de primera clase establecido en el numeral 8 del artículo 2472 del Código Civil, sujeta al tope de tres ingresos mínimo mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de once años. En el exceso será valista.

2. La indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que debería percibir el profesional de la educación, si su contrato se hubiere extendido hasta el término del año laboral en curso, regulada en el artículo 87 del Estatuto Docente, goza de preferencia para su pago por ser un crédito de primera clase, por el total de su monto.

Ordinario N° 629/30, 11.09.2025

Dado que la presentación no especifica los motivos precisos por los que la doctrina recurrida deba ser reconsiderada, ni acredita tampoco algún caso concreto que permita realizar un nuevo estudio de los antecedentes, informo a Ud. que se mantiene la doctrina expresada en Dictamen N° 235/8 de 18.04.2024, la que a su vez ha sido contenida en el artículo 24 de la ley N° 21.755.

Ordinario N° 601/26, de 04.09.2025

El artículo 7° del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prescribe lo siguiente:

"Jornada semanal promedio. La jornada del ciclo de trabajo autorizado no podrá exceder a la contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, calculada como promedio semanal en cada ciclo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, y de conformidad con lo establecido en el inciso octavo del artículo 38 del Código del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepciona/es cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las cuarenta y dos horas promedio semanal, en este caso corresponderán nueve (9) días de descanso adicional. En caso de ciclos de cuarenta y una horas de promedio semanal corresponderán cuatro comas cinco (4, 5) días adicionales de descanso. Los días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, estos últimos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo".

A su vez, el artículo 17 del mismo cuerpo reglamentario al que se hizo alusión en el párrafo anterior, señala:

"Descanso anual adicional. Las personas trabajadoras que presten servicios sujetos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos dentro de centros urbanos, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, seis días.

Este descanso podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, en la oportunidad fijada en el acuerdo establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo y en el caso previsto en su inciso octavo, que habilita la solicitud del sistema excepcional, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

No obstante, lo anterior no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes".

Del análisis de las anteriores normas reglamentarias, fluye que los descansos regulados en las anteriores disposiciones citadas del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponden a descansos distintos:

a) Por un lado el descanso contemplado en el artículo 7° está referido al descanso adicional, que será de 9 días si el ciclo de trabajo autorizado no supera las 42 horas promedio semanal, y de 4,5 días, si el respectivo ciclo es de 41 horas de promedio semanal. Estos días de descanso adicional, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. Esta disposición entrará en vigencia a contar del 26 de abril de 2028, conforme establece el inciso 1° del N° 2 del artículo 1° transitorio de la ley N° 21.561, siendo posible a partir de esa fecha, la autorización de sistemas excepcionales de 41 o 42 horas, aplicable tanto a faenas ubicadas dentro como fuera de centros urbanos, tal como reconoce la Orden de Servicio N° 1388-16/2024 de 17.05.2024 de la Dirección del Trabajo.

b) En el caso del descanso anual adicional, regulado en el artículo 17 del reglamento en estudio, para las faenas ubicadas dentro de centros urbanos, las personas trabajadoras gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, 6 días, el cual podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma que se otorgue total o parcialmente junto con el período de vacaciones, o bien, compensarse en dinero con un recargo no inferior al 50% acorde con lo señalado en el artículo 32 del Estatuto Laboral para las horas extraordinarias. Este descanso anual adicional no es obligatorio, en el evento que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes.

Así, en cuanto a la primera consulta de la organización sindical, no se colige que los descansos analizados sean excluyentes o incompatibles, toda vez que, el descanso regulado en el artículo 7° del reglamento contenido en el D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, busca compensar el exceso sobre 40 horas promedio semanales de trabajo.

Se debe destacar que el fundamento normativo del artículo referido se encuentra en la modificación que se realiza por la ley N° 21.561 al artículo 38 del Código del Trabajo que, en lo pertinente, establece: "Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero."

De tal forma, la procedencia de este tipo de días está sujeto a la condición de superar el máximo de 40 horas promedio semanal de trabajo en un régimen de jornada excepcional. Al verificarse dicha circunstancia, se establece una regla legal de naturaleza compensatoria por el tiempo de trabajo que supera dicho máximo legal, con un tope de hasta 42 horas semanales.

Ahora bien, el descanso anual adicional de al menos 6 días establecido en el artículo 17 del reglamento en estudio, persigue otorgar un beneficio a los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos en el caso de faenas ubicadas dentro de centros urbanos que no gocen, dentro de un promedio anual, de a lo menos dos domingos libres al mes, teniendo una naturaleza distinta.

Conforme a lo expresado, resulta legalmente posible que el régimen excepcional de jornadas de trabajo y descanso que se autorice en faenas ubicadas dentro de centros urbanos, exceda el promedio de 40 horas semanales de trabajo, tal como describe el artículo 7° del D.S. N° 48 de 2023, dando origen con ello al descanso adicional de 4,5 o 9 días, según se trate de un ciclo de 41 horas o

de hasta 42 horas semanales respectivamente. Por otra parte, si dicha jornada excepcional autorizada, no contempla a lo menos dos domingos libres al mes dentro de un promedio anual, dará lugar a su vez, a lo menos, a 6 días de descanso adicional conforme indica el artículo 17 del mismo cuerpo normativo.

Por el contrario, en el caso de autorizarse una jornada excepcional que no supere el máximo de 40 horas semanales promedio, no correspondería la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7° del D.S. N° 48 de 2023, circunstancia que reafirma la distinta naturaleza que tienen los días frente a los que se formula la consulta.

Ahora bien, con relación a las consultas planteadas en particular, respecto del derecho a descanso adicional establecido en el artículo 7° del D.S. N° 48 en comentario, no resulta incompatible con otros derechos de los trabajadores como feriados y permisos legales o contractuales que se hayan pactado con el empleador de forma individual o colectiva, dada su especial regulación que la distingue ante una determinada circunstancia como es el exceder el promedio de 40 horas semanales en el ciclo de trabajo autorizado.

En cuanto a la vigencia del derecho comentado en el párrafo anterior, y que se traduce en un descanso adicional que puede ser de 4,5 o 9 días según el caso, cabe destacar que, sin perjuicio que este tipo de descanso es acordado por las partes para que sea ejercido durante el transcurso de un año, acuerdo que debe ser autorizado en la respectiva resolución administrativa dada su naturaleza anual como se verá más adelante, efectivamente en la regulación normativa no se observa un plazo particular para su validez, de manera que, al respecto deben regir las normas generales sobre vigencia de los derechos laborales especialmente el plazo de prescripción de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, tal como consagra el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, cabe advertir que la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N° 5637 de 06.11.2018 concluye que mientras no se declare judicialmente la prescripción, es válido para la Dirección del Trabajo fiscalizar derechos y obligaciones laborales o previsionales pendientes.

En relación con la procedencia de ceñirse por las reglas aplicables al feriado legal y a los días adicionales de descanso compensatorio por días festivos laborados que contempla el artículo 12 del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para efectos de contabilizar los días de descanso compensatorio adicional por el exceso del ciclo de trabajo de las 40 horas semanales promedio, corresponde precisar que en rigor, ni el artículo 7° del reglamento antes aludido ni el literal c) del N° 14 del artículo 1° de la ley N° 21.561 que agregará un nuevo inciso 8° al artículo 38 del Código del Trabajo, normas que regulan la materia consultada, han dispuesto una aplicación supletoria de las reglas vinculadas con el otorgamiento del feriado legal o los días adicionales de descanso compensatorio por días festivos laborados.

Con todo, de acuerdo con el tenor literal de la modificación incorporada por la ley N° 21.561, respecto a las jornadas excepcionales sobre 40 horas promedio semanal, estableció que "/os trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73."

Un análisis armónico de la normativa laboral, permite advertir que el descanso anual solo puede ser asimilable a la regulación propia del feriado anual a que refiere el Capítulo VII del Libro I del Código del Trabajo, toda vez este reconoce un derecho a descanso anual a las personas trabajadoras que cumplan más de un año de prestación de servicios.

La referida conclusión se ve reforzada por la decisión del legislador de aplicar las reglas establecidas en el artículo 73 del referido cuerpo legal, específicamente al momento del término de la relación laboral, circunstancia en que es posible advertir que necesariamente lo accesorio sigue la suerte de lo principal. De esta forma, considerando la vigencia del principio pro-operario que irroga la interpretación de la normativa laboral, es posible concluir que la naturaleza jurídica de los días de descanso anual a que refiere el artículo 38 no es sino la propia del feriado anual.

Ahora bien, la jornada excepcional de trabajo que autoriza la Dirección del Trabajo vía resolución, está estructurada en base a ciclos y subciclos de trabajo y descansos conforme se hace referencia en el artículo 6° del reglamento objeto de análisis.

En este contexto, en la solicitud de autorización de un sistema excepcional de trabajo y descansos, debe constar el acuerdo suscrito entre el empleador y las personas trabajadoras involucradas y/o organizaciones sindicales, si las hubiere, de manera que al momento de autorizar el sistema excepcional, exista claridad por parte de los trabajadores afectos al sistema de jornada excepcional del derecho al descanso adicional sea que lo gocen o compensen en dinero, no existiendo impedimento en que las partes pacten conceder el descanso adicional en comento en forma parcial o íntegra, y adjunto al periodo de descanso de un ciclo de trabajo o de vacaciones u otra especial forma de distribución, conforme acordaren.

Con el anterior propósito las partes deben considerar siempre que se trata de un descanso adicional e inimputable a los días de descanso que contemplen los respectivos ciclos o ciclos compuestos conformados por subciclos de trabajo acordados y autorizados por la autoridad administrativa, que resulta, además, compatible con otros descansos adicionales como ya se advirtiera anteriormente.

En relación con su consulta respecto a los días de descanso adicional por exceso del ciclo de trabajo excepcional por sobre las 40 horas de promedio semanal que el trabajador no pudo ejercer por haber cesado el vínculo laboral, cabe indicar, que el inciso final del artículo 7 del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prescribe que en caso de que al término de la relación laboral existan días de descanso adicional pendientes de utilizar, estos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo, lo anterior en línea con lo dispuesto por la ley N° 21.561.

Lo anterior significa que se debe compensar en dinero el valor del día o días de descanso adicional o la mitad del día de descanso adicional (en el caso del derecho a gozar 4,5 días de descanso adicional por el desempeño en una jornada excepcional de 41 horas semanales promedio), que según sea el caso, la persona trabajadora tiene derecho, pero no alcanzó a gozar por haber terminado antes el vínculo de trabajo, aplicándose las reglas propias del feriado legal y la doctrina de este Servicio.

Finalmente, en cuanto a la fórmula de cálculo y la modalidad de devengar estos 9 días de descanso adicional por el exceso en el promedio semanal de 40 horas de trabajo, es del caso indicar que el artículo 7° del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social detalla claramente que se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las cuarenta y dos horas promedio semanal, en este caso corresponderán nueve (9) días de descanso adicional. En caso de ciclos de cuarenta y una horas de promedio semanal corresponderán cuatro comas cinco (4,5) días adicionales de descanso. Los días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

Luego, se debe señalar que acorde estipula el literal c) del N° 14 del artículo 1° de la ley N° 21.561, que entrará en vigencia el 26.04.2028, y que incorpora un nuevo inciso octavo al artículo 38 del Código del Trabajo, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, señala la norma precitada, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de

descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

Así, el derecho a descanso adicional de 9 o 4,5 días según el caso, es de naturaleza anual y en tal periodo debe ser ejercido. Por tal motivo, los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos que se autorice, gozarán del descanso anual adicional señalado, el que podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual conforme a lo indicado en este informe o ser compensado en dinero.

Con todo, sin perjuicio que, como se indicó, el inciso 2º del artículo 7 del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entrará en vigencia el día 26.04.2028, conveniente resulta señalar que, nada impide que las partes adelanten voluntariamente el otorgamiento del descanso adicional que en dicha normativa se regula.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada:

1. Los descansos adicionales previstos en los artículos 7 y 17 del Decreto Supremo N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, no resultan incompatibles ni excluyentes, razón por la cual las personas trabajadoras tienen derecho a ambos descansos siempre que se cumplan con los requisitos normativos que los hacen procedentes en cada caso.

2. En relación con el descanso adicional por exceder el ciclo de trabajo el promedio semanal de 40 horas, que pueden ser de 9 o 4,5 días según el caso, cabe destacar que, sin perjuicio que este tipo de descanso debe ser ejercido durante el transcurso de un año, efectivamente en la regulación normativa no se observa un plazo particular para su validez, de manera que, al respecto deben regir las normas generales sobre vigencia de los derechos laborales especialmente el plazo de prescripción de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, tal como consagra el inciso 1º del artículo 510 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo advertido en el presente informe.

3. El derecho a descanso adicional de 9 a 4,5 días según el caso, es de naturaleza anual y en tal periodo debe ser ejercido. Por tal motivo, los trabajadores afectos al sistema excepcional de jornadas y descansos que se autorice, gozarán del descanso anual adicional señalado, el que podrá, por acuerdo de las partes, distribuirse durante el respectivo período anual, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descansos adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período, o ser compensado en dinero.

4. Respecto a los días de descanso adicional por exceso del ciclo de trabajo excepcional autorizado por sobre las 40 horas de promedio semanal que el trabajador no pudo ejercer por haber cesado el vínculo laboral, cabe indicar, que el inciso final del artículo 7 del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prescribe que en caso de que al término de la relación laboral existan días de descanso adicional pendientes de utilizar, estos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

5. El artículo 7 del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social detalla claramente que se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo, no supere las cuarenta y dos horas promedio semanal, en este caso corresponderán nueve (9) días de descanso adicional. En caso de ciclos de cuarenta y una horas de promedio semanal corresponderán cuatro comas cinco (4,5) días adicionales de descanso. Los días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero.

6. El inciso 2 del artículo 7 del D.S. N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entrará en vigencia el día 26.04.2028, sin perjuicio que nada impide que las partes adelanten voluntariamente el otorgamiento del descanso adicional que en dicha normativa se regula.

Dictamen N° 599/25, de 03.09.2025

Al respecto cúpleme informar, que el artículo 24 de la Ley N° 21.755 que modifica cuerpos legales que indica en materia de simplificación regulatoria y promoción de la actividad económica, publicada el 11.07.2025, clarificó el significado correcto del artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, específicamente en lo referido a la reducción de la jornada de trabajo a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo.

De esta manera, la ley declarativa N° 21.755, estipula lo siguiente:

»Declárase que la expresión "*en forma proporcional*" del artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561, debe entenderse en el sentido que, a fin de cumplir gradualmente con los nuevos límites de la jornada de cuarenta horas semanales establecida en el Código del Trabajo, en ausencia de acuerdo entre las partes o las organizaciones sindicales sobre la distribución de dicha reducción, en aquellas jornadas que, previo a la entrada en vigencia de la ley N° 21.561, tenían una extensión de cuarenta y cinco horas semanales, las cinco horas de rebaja necesarias para alcanzar la jornada de cuarenta horas deben distribuirse proporcionalmente en cada día de la jornada semanal de cinco o seis días establecida en el contrato de trabajo, se reducirán en una hora o cincuenta minutos de la jornada diaria, según corresponda, respecto del día que determine el empleador y se respetará para ello la oportunidad establecida en el artículo primero transitorio de la referida ley«.

Así, se confirma la interpretación contenida en el Dictamen N° 235/8 de 18.04.2024 acerca del artículo tercero transitorio de la ley N° 21.561 y la rebaja proporcional y gradual que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la ley N° 21.561.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que:

Se rechazan las solicitudes de reconsideración Dictamen N° 235/8 de 18.04.2024.

ORD. N° 660, de 25.09.2025

No resulta procedente reconsiderar el Ordinario N° 188, de 31.03.2025, conforme al cual 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 la aplicación de las reformas introducidas por la Ley N° 21.561, que hacen aplicables a su respecto lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

ORD. N° 659, de 25.09.2025

Primero, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sido categórica en señalar que los derechos laborales se encuentran igualmente protegidos sea, se trate de un trabajador nacional o uno extranjero, en los que se incluyen las cotizaciones previsionales y de seguridad social, no siendo excusa la situación migratoria ni nacionalidad del trabajador (aplica Dictamen N° 5.848/386 de 26.11.1998) " ... el hecho que un trabajador no tenga la nacionalidad chilena no autoriza para que

se violen las normas laborales y previsionales, las cuales rigen por igual para todos los habitantes de la República, sean chilenos o extranjeros".

En ese contexto, la ley N° 18.156, sobre exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros, se erige como una excepcionalidad a la cotización obligatoria, siendo de aplicación restrictiva y bajo los supuestos que la misma establece en el artículo 1º, en los siguientes términos:

"Art.1.- Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para /os efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá /os riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley 16.744."

Al respecto, la Superintendencia de Pensiones, a través de Ordinario N° 30477 de 30.12.2011, reproducido en Dictamen N° 1539/17 de 28.03.2012, de este origen, prescribe:

"(. . .) la citada Ley N° 18.156 es una ley de excepción y de aplicación restrictiva cuyo fundamento histórico de sus disposiciones estuvo en la situación de los trabajadores extranjeros que mantienen fuera de Chile un régimen previsional que les cubre los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, en tanto desempeñen actividades en este país, siendo innecesario que además coticen durante el período por el cual permanecen en Chile, el que es transitorio, por cuanto, finalmente obtendrán los beneficios previsionales que corresponden en el régimen extranjero al cual han permanecido afectos a lo largo de su vida laboral."

En razón de ello, señala que, para efectos de aplicar la ley N° 18.156, necesariamente el trabajador debe acreditar, ya sea para eximirse de cotizar o para obtener la devolución de sus cotizaciones, el haber estado amparado en un sistema de seguridad social que lo proteja frente a los eventos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte.

No obstante, explicita que, los trabajadores extranjeros no pueden mediante la aplicación de la ley N° 18.156 quedar exentos de cotizar para las coberturas de accidente del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley N° 16.744 ni del Seguro Obligatorio de Cesantía.

"Con el objeto de comprender el sentido que tuvo el legislador con esta ley, se debe señalar que la legislación previsional chilena resguarda de que todos los trabajadores sean chilenos o extranjeros que realicen labores dentro de su territorio, tengan una cobertura de seguridad social, sin embargo, acepta también que un trabajador técnico extranjero puede estar cubierto en su país, estimándose innecesario una doble cobertura para los mismos riesgos. En razón de ello, es que, para efectos de aplicar esta ley, necesariamente el trabajador debe acreditar ya sea para eximirse de cotizar o para obtener la devolución de sus cotizaciones, el haber estado amparado en un sistema de seguridad social que lo protegiera frente a los eventos de enfermedad, invalidez, vejez o muerte."

"Es decir, el legislador acotó las contingencias respecto de las cuales los trabajadores extranjeros pueden eximirse de efectuar cotizaciones, toda vez que en su país de origen se encuentran cubiertas, a las prestaciones de salud, pensiones de vejez, invalidez y muerte o sobrevivencia, dejando fuera expresamente a la contingencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional."

"La razón de no excepcionar la contingencia del accidente del trabajo en la Ley N° 18.156, está en el concepto mismo de éste, definido en el artículo 5° de la Ley N° 16.744, que dispone que se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte, considerándose también como accidente del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, es decir, debe haber una relación causal u ocasional entre la lesión y el trabajo, cuestión que no podría configurarse en su país de origen si el trabajo lo desempeña en Chile."

Seguidamente, respecto al seguro de cesantía, la Superintendencia señala lo siguiente: *"Precisado lo anterior, debemos señalar a continuación, que esta Superintendencia en uso de sus facultades interpretativas estableció que el seguro obligatorio de cesantía recibía aplicación respecto de los técnicos extranjeros que se encuentran acogidos a la exención de cotizar que contempla la citada Ley N° 18.156, puesto que el legislador no estableció de forma expresa dicha excepción, entendiéndose que el seguro obligatorio de cesantía tiene el mismo marco conceptual que los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, esto es, que la contingencia protegida es también con causa del contrato de trabajo."*

De ese modo, el trabajador extranjero que opte por no cotizar en nuestro país, estará privado de acceder a los beneficios del sistema previsional chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del seguro de cesantía, que son de cotización obligatoria para el empleador.

Entonces, si el trabajador extranjero presta sus servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones laborales y previsionales que correspondan, salvo concurren a su respecto todos los requisitos copulativos ya analizados, calificación que corresponde a la Superintendencia de Pensiones, en conformidad al numeral 3 del artículo 94 del decreto ley N° 3.500, y al decreto con fuerza de ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980.

Similar atribución establece el artículo 35 de la Ley N° 19.728, que encarga a la Superintendencia de Pensiones la supervigilancia, control y fiscalización de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores extranjeros no pueden, mediante la aplicación de la ley N° 18.156, quedar exentos de cotizar para el Seguro de Cesantía.

ORD. N° 654, de 23.09.2025

1. El módulo de rúbrica electrónica debe formar parte de un sistema integral que dé cumplimiento a las exigencias contenidas en el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015, bastando la firma como componente aislado.
2. No se ajusta a las normativas vigentes que las firmas electrónicas de los trabajadores sean gestionadas por los propios empleadores debido a la exigencia de un evidente conflicto de interés, debiendo ser entregada dicha función a un tercero no relacionado con el empleador.
3. El control de asistencia de los trabajadores debe ser realizado por un mecanismo específico en formato de papel o electrónico, en este último caso regido por las normas de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024.

Ordinario N° 651, de 16.09.2025

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se colige que todo trabajador, al cumplir un año de servicio adquiere el derecho a que les sean otorgados quince días por concepto de feriado, los cuales deben ser remunerados en forma íntegra por su empleador.

Se desprende también, que si, por el contrario, el trabajador no alcanza a cumplir el año de servicio que le daría derecho al primer feriado o a un nuevo período de quince días y se pone término a su contrato, la ley le garantiza su derecho a exigir del empleador el pago de una indemnización del eventual beneficio, pero no por el 100% de los quince días, sino sólo en proporción al tiempo que efectivamente duró la relación laboral.

Sobre la base de la conclusión anterior, la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha determinado que el feriado proporcional se traduce en 1,25 días por cada mes que haya durado la relación laboral, lapso que debe ser compensado con una suma proporcional a la remuneración íntegra que le habría correspondido en el evento de haber tenido derecho a feriado completo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que para los efectos del cómputo del feriado proporcional deberá tenerse presente que el dictamen N°S. 413/143, de 30.10.89, en su letra e), que se adjunta a esta presentación, resuelve que el total de días y fracciones de días que correspondiere por el concepto en estudio deberá calcularse a partir del día siguiente a la terminación del contrato y deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos y, en su caso, el que corresponda por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo, hoy artículo 69 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, y respondiendo derechamente a su solicitud, para los efectos de calcular el valor diario del aludido feriado proporcional, cabe considerar que la doctrina de este Servicio, contenida en ordinario N° 2551, de 11.06.83, ordinario N° 2219, de 23.04.95 y Dictamen N° 2804/147, de 05/05/1995, ha establecido que la remuneración íntegra que por concepto de los quince días de feriado básico debe pagarse a un trabajador remunerado por hora que labora menos de 45 horas semanales distribuidas en una jornada de menos de cinco días, es la equivalente al valor del total de las mismas horas semanales convenidas, por cada semana que comprenda el feriado, en los mismos términos, se pronuncia el Ordinario N° 228 de 10.01.2020.

Atendido que un feriado básico de quince días, necesariamente abarca tres semanas, para obtener la remuneración íntegra del feriado, la suma semanal aludida debe ser multiplicada por tres, lo que da el 100% de la remuneración íntegra que corresponde pagar por concepto de un feriado de quince días.

De lo expresado se concluye que el valor diario del feriado íntegro así calculado será igual al resultado de dividir el valor total de los quince días, obtenido según la regla precedente, por quince.

Determinado de esta suerte el valor diario de un día de feriado, en el caso de la compensación de feriado proporcional, sólo cabe multiplicar el mismo valor diario del feriado básico normal, por el número de días que corresponda como feriado proporcional, sin perjuicio de los días domingo y demás días inhábiles que se comprendieren en él, de acuerdo a lo expresado en acápites anteriores.

A igual conclusión se llega razonando matemáticamente según regla de tres, que si a 15 días de feriado corresponde el 100% de la remuneración íntegra, al número de días de feriado proporcional que se determine corresponderá la proporción respectiva, la que se obtendrá multiplicando la remuneración íntegra que se habría pagado por 15 días de feriado por el número de días de feriado proporcional que procedan, dividiendo luego el resultado por 15, sin perjuicio del pago de los domingo y demás días inhábiles que incidan en el período.

Finalmente, si el trabajador contratado por una jornada parcial tiene sueldo semanal, quincenal o mensual, el monto pactado se deberá dividir por 7, 15 o 30 respectivamente, para obtener el valor

diario. Una vez obtenido el valor diario en la forma señalada se deberá multiplicar por el número de días de feriado que correspondan en cada caso, incluyendo los días sábados domingos y festivos que incidan en el período respectivo.

A mayor abundamiento, se sugiere revisar el Ordinario N° 2219, de 23.04.95, Dictamen N° 2804/147, de 05.05.1995 y Ordinario N° 228 de 10.01.2020, a los cuales puede acceder ingresando al enlace www.dt.gob.cl. Dichos documentos absuelven diversas consultas relacionadas con su presentación.

Ordinario N° 649, de 15.09.2025

El tiempo de desplazamiento hacia los lugares en que se imparten capacitaciones o realizan auditorias, al igual que el empleador en el regreso a su residencia una vez cumplidas dichas labores, no constituye jornada de trabajo tanto para los trabajadores que cumplen funciones de Especialistas en Líneas Vivas/Energizadas y de Especialista en Calidad y Medio Ambiente de la empresa Compañía, conforme a lo señalado en el cuerpo de este informe.

Ordinario N° 648, de 15.09.2025

Esta dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento a la cláusula 18° viáticos del contrato colectivo suscrito con fecha 17.09.2025, entre la Empresa y el Sindicato de Trabajadores N° 1, por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, lo que es propio de las partes que lo suscribieron, correspondiendo en caso de controversia pronunciarse a los Tribunales Justicia sobre el particular, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de la doctrina señalada en este informe.

Ordinario N° 643, de 15.09.2025

1. No se ajusta a derecho la expulsión de un dirigente de una organización sindical sin que previamente haya sido censurado por la asamblea respectiva el directorio del que aquel es parte, en conformidad con lo previsto en el artículo 244 del Código del Trabajo, o incurrido en algún incumplimiento de los requisitos previstos en los estatutos de dicha organización, que le impida mantenerse en el cargo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 236 del citado cuerpo legal.
2. Esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno acerca de la validez de una medida de censura recaída en un directorio sindical, ni respecto a la expulsión de algunos de sus afiliados acordada por la asamblea de dicha organización, toda vez que, la facultad para conocer de tales actuaciones y de declarar su nulidad, en el evento de estimar que no se han ajustado a las normas legales y estatutarias pertinentes, ha sido entregada en forma privativa a los tribunales de justicia.

Ordinario N° 641, de 15.09.2025

1. La obligación que impone al empleador la norma del artículo 262 del Código del Trabajo, de efectuar los depósitos de los montos que debe descontar de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a una organización sindical por concepto de cotizaciones ordinarias y extraordinarias, es correlativa a aquella legalmente exigida al sindicato respectivo --en caso de que cuente con cincuenta o más socio--, de proporcionar al empleador, para tal efecto, la cuenta corriente o de ahorro, abierta a nombre del sindicato, en términos tales que, el

incumplimiento de esta última obligación legal impide exigir al empleador efectuar igualmente los aludidos descuentos.

2. El empleador está habilitado para depositar las sumas ya descontadas por concepto de cuotas sindicales a los socios de una organización en la Tesorería General de la República, bajo la modalidad del pago por consignación, en caso de que se encuentre imposibilitado de depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, por encontrarse este último en receso o por no haber dado cumplimiento a la obligación legal de proporcionar alguna de dichas cuentas bancarias para tal efecto, en el evento de que cuente con cincuenta o más afiliados.

Ordinario N° 640, de 12.09.2025

Ahora bien, considerando que la consulta dice relación con una eventual práctica antisindical susceptible de producirse al extenderse beneficios históricos, cabe señalar primeramente que, conforme al artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, será considerada práctica antisindical la aplicación o extensión de los beneficios estipulados en un contrato colectivo a trabajadores no afiliados al sindicato que los negoció, requiriéndose para no incurrir en dicha práctica de un pacto de extensión en los términos del artículo 322 del Código del Trabajo.

Sin embargo, en el evento de encontrarse pactados expresamente y con anterioridad al instrumento colectivo iguales beneficios en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, dichos beneficios no tendrían su origen en el proceso de negociación.

En efecto, como indica el Dictamen 3826/031 de 20.07.2018, no resulta legítimo que un empleador deje de otorgar remuneraciones, servicios y condiciones de trabajo con uno o más trabajadores, con motivo de la celebración sobreviniente de un instrumento colectivo en el que puedan constar los mismos beneficios.

Los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo que el empleador ha otorgado de manera histórica y regular a sus trabajadores, ya sea por encontrarse éstos pactados en contratos o anexos de contrato de trabajo, de manera expresa o tácita; en políticas corporativas; manuales de remuneraciones y beneficios, u otorgarse para dar efectivo cumplimiento a la normativa laboral o de seguridad social, no implica por la sola circunstancia de incluirlos posteriormente en instrumentos colectivos, que estos pasen a tener la naturaleza jurídica de beneficios, remuneraciones o condiciones de trabajo colectivas.

Por tanto, la inclusión en un instrumento colectivo de remuneraciones, condiciones de trabajo y beneficios que han sido otorgados históricamente por el empleador no transforma la naturaleza de los mismos respecto de los trabajadores que no forman parte del instrumento colectivo.

En otros términos, un beneficio histórico no deviene en colectivo por el hecho de que sea incorporado en un instrumento colectivo celebrado con posterioridad a su otorgamiento por parte del empleador, toda vez que tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa y que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, independientemente de su condición sindical, cuestión que no muta en cuanto a su origen y naturaleza por el solo hecho que tal beneficio sea estipulado posteriormente en un instrumento colectivo.

En el evento que estos beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, hubiesen sido incrementados de manera real y efectiva, producto de una negociación colectiva posterior, únicamente dicho incremento se entenderá originado en el respectivo instrumento colectivo y, en consecuencia, objeto de una posible extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo incorporado por la Ley 20.940.

En consecuencia, la sola inclusión de estos beneficios históricos en un instrumento colectivo, no impedirá al empleador continuar otorgándolos, en las mismas condiciones y características históricas, a los trabajadores que no formen parte de la respectiva negociación colectiva.

Lo anteriormente señalado resulta de toda lógica, considerando que en ningún caso se estarían incrementando de manera real y efectiva las condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios de esos trabajadores, con motivo de una negociación colectiva de la cual no formaron parte, sino que únicamente se les estarán manteniendo las condiciones, remuneraciones y beneficios otorgados históricamente por el empleador a dichos trabajadores.

Sostener lo contrario imposibilitaría al empleador dar íntegro cumplimiento a las obligaciones asumidas de manera expresa o tácita, previamente a la suscripción de los instrumentos colectivos en que se pudieran haber acordado los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo otorgadas de manera histórica, así como también al cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social.

De esta forma, el sólo hecho de seguir otorgando el empleador los beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, en los mismos montos y condiciones, no podría interpretarse, en general, como una práctica antisindical, al alero de lo dispuesto en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que en derecho puedan resolver los Tribunales Ordinarios de Justicia, por cuanto, en caso de recibirse por este Servicio una denuncia en tal sentido, la Inspección del Trabajo o la Dirección Regional que corresponda, deberá llevar a cabo la investigación de rigor, para los efectos de determinar si existen indicios de haberse incurrido en alguna actuación que pueda ser constitutiva de práctica antisindical, en cuyo caso este Servicio estará obligado a interponer la correspondiente denuncia al tribunal competente, circunstancia que en la especie no aconteció con las denuncias citadas en la presentación del antecedente 7), las que fueron resueltas mediante los Oficios Ordinarios N°s. 1300-18642 y 1300-18644, de 22.06.2023, ambos emitidos por la directora regional del Trabajo Metropolitana Poniente (S).

Ordinario N° 638, de 12.09.2025

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

a) Fotografía: Las fotografías de los trabajadores corresponden al uso de su imagen y, por ende, se trata de un parámetro biométrico, lo cual tiene las siguientes consecuencias directas:

a.1) La jurisprudencia de esta Dirección ha ya señalado que los parámetros biométricos, y específicamente las fotografías, pueden ser usadas como medio de identificación de un trabajador en el contexto de un sistema de registro y control de asistencia, por ejemplo, mediante Ord N° 5589 de 04.12.2019.

a.2) Al tratarse la fotografía de un dato sensible debe tenerse en consideración que respecto de ellas se aplican las normas sobre recolección, tratamiento y destrucción establecidas en el artículo 57° de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024

b) Constatación del uso de vestuario institucional: Al respecto, cabe precisar que la verificación visual del cumplimiento de esta obligación se ajusta a las facultades de organización que corresponden al empleador, no apreciándose vulneraciones normativas en cuanto al procedimiento de revisión.

c) Medio utilizado: Finalmente, en cuanto a la fuente de las imágenes, de acuerdo a los antecedentes entregados por el recurrente las fotografías cuestionadas con las que se verifica el uso de vestuario institucional provendrían de un sistema de electrónico de registro y control de asistencia, lo cual, a juicio de la suscrita, infringe la finalidad de dicha plataforma, cual es, estrictamente el control de la asistencia, horas de trabajo y descansos.

De este modo, no se ajusta a Derecho utilizar un sistema electrónico de registro y control de asistencia para controlar el uso del vestuario institucional por parte de los trabajadores.

Finalmente, y sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe, conveniente resulta señalar que, conforme ha indicado la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N° 590 de 02.09.2025, las actividades relativas al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, siendo parte de la jornada laboral cuando constituyan una obligación del dependiente en virtud de alguna de las causas siguientes:

- i. Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.
- ii. Que el uso de tales implementos y/o aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y;
- iii. Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por empleador por razones de imagen corporativa, atención de público, requerimiento de clientes, etc.

En conclusión, analizada la información acompañada a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada, normas legales y administrativas citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted, lo siguiente:

- 1) Las fotografías de los rostros de los trabajadores constituyen un parámetro biométrico que puede ser utilizado para su identificación en el contexto de un sistema de electrónico de registro y control de asistencia.
- 2) La constatación visual del uso de vestuario institucional por parte de los trabajadores no vulnera la normativa legal ni administrativa vigente.
- 3) No se ajusta a Derecho de utilizar un sistema de electrónico de registro y control de asistencia para constatar el uso de vestuario institucional por parte de los trabajadores.

Ordinario N° 619, de 10.09.2025

El artículo 152 quáter G del Código del Trabajo establece:

"Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo".

De la precitada disposición legal es posible colegir que el legislador ha definido expresamente el concepto de trabajo a distancia y teletrabajo, estableciendo que el primero es aquel que involucra a los trabajadores que prestan sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Por su parte, el segundo, es una manera de trabajo a distancia que se distingue por el hecho de que en la prestación de servicios se utilizan medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o porque tales servicios deben reportarse a través de estos medios.

Al respecto, la doctrina institucional vigente, contenida en el Dictamen N° 1.389/7 de 08.04.2020, señala que: *"(. . .) la prestación de servicios bajo estas modalidades requiere del acuerdo de las partes, el que puede alcanzarse tanto al inicio de la relación laboral como durante su vigencia, el que en ningún caso podrá implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, circunstancia que implica que aquellos deberán gozar de todos los derechos individuales y colectivos, en tanto no sean incompatibles con las normas que regulan esta modalidad de contratación"*.

El precitado dictamen, de igual forma, respecto del alcance del acuerdo entre el empleador y el trabajador, señala: "Ahora bien, estas estipulaciones mínimas deben quedar establecidas también en aquellos casos en que se suscribe un pacto de trabajo a distancia o teletrabajo con posterioridad al inicio de la vigencia de la relación laboral, correspondiendo que se deje constancia de lo dispuesto en el artículo 152 quáter K) del Código del Trabajo en la respectiva escrituración de la modificación o anexo de contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 11 del mismo cuerpo normativo, lo que de no ocurrir podría acarrear multas al empleador conforme a las reglas generales asociadas a este incumplimiento de la normativa laboral.

En dicho sentido, mediante el Ord. N° 1.197 de 05.04.2021, esta Dirección puntualizó que: *"(. . .) el legislador exige que el acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo indique si dicha modalidad será total o parcial, fijando la fórmula de combinación en caso de que se preste conjuntamente a labores presenciales"*.

Ahora bien, cabe tener presente que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 152 quáter H del Código del Trabajo, las partes deben determinar el lugar donde el trabajador prestará sus servicios, el que puede ser su domicilio u otro sitio determinado y que mediante el Dictamen N° 1.389/7 de 08.04.2020 este Servicio establece que: "Del tenor de la norma precitada es posible advertir que, en relación con el lugar de trabajo, las partes podrían alcanzar un acuerdo sobre las siguientes alternativas:

Que la prestación de servicios se realice en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado;

Que el trabajador libremente elija donde ejercerá sus funciones entre distintos lugares, en caso de que conforme a la naturaleza de los servicios esto resulte posible.

Debemos destacar que conforme a lo dispuesto en el inciso 2° de la disposición referida, para determinar si se está en presencia de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, lo relevante será el hecho de que los servicios se presten en espacios físicos distintos al de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

En relación con lo anterior, cabe agregar que no constituye trabajo a distancia o teletrabajo la prestación de servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa"

En relación con lo anterior, el Ordinario N° 1.197 de 05.04.2021 señala que: "(. .) la figura contractual del trabajo a distancia o teletrabajo no establece una facultad del empleador para modificar unilateralmente el lugar en que se prestan los servicios, más cuando dicha circunstancia podría afectar el principio de certeza y seguridad jurídica que debe regir la actividad laboral, debiendo tener

conocimiento el trabajador de las condiciones en que prestará servicios, entre ellas, el lugar donde prestará servicios.

A mayor abundamiento, la regulación del contenido adicional del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo establecido en el artículo 152 quáter K) del Código del Trabajo no afecta la finalidad propia del contenido del contrato de trabajo. La doctrina de esta Dirección ha manifestado, entre otros, en Dictamen N° 4084/43 de 18.10.2013, que una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo".

De otro lado, resulta pertinente considerar que respecto de los trabajadores por los que se consulta, que comenzaron a realizar trabajo a distancia o teletrabajo a contar de enero de 2023, con posterioridad al inicio de sus relaciones de trabajo con el empleador, resulta aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 152 quáter I del Código del Trabajo, que indica lo siguiente:

"En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días".

De acuerdo con dicha disposición legal, la posibilidad de reversar la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo acordada por las partes se encuentra sujeta al cumplimiento de un aviso previo por escrito, con una anticipación mínima de treinta días.

Así, si es el empleador quien ejerce esta prerrogativa, debe tenerse presente que, a la luz de lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo, las condiciones que se pacten no pueden implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, quienes gozan de todos los derechos individuales y colectivos establecidos en dicho cuerpo normativo, en tanto no sean incompatibles con las normas que regulan el contrato a distancia y el teletrabajo, por lo tanto, la modificación unilateral del sitio o recinto en que deban prestarse los servicios no puede importar menoscabo para el trabajador conforme a la normativa general (Aplica Dictamen N° 1.389/7 de 08.04.2020).

Por consiguiente, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral pretendido por la empresa, si no se da cumplimiento al aviso previo por escrito a los trabajadores, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios. Dicha circunstancia debe verificarse en cada caso, respecto de los trabajadores que se acogieron a la modalidad parcial de trabajo a distancia o teletrabajo que contempló una fórmula de combinación de tres días de trabajo presencial en la empresa y dos días de trabajo a distancia o teletrabajo desde el domicilio de los trabajadores.

En segundo lugar, respecto de aquellos dependientes que se acogieron a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N° 21.645, es dable tener presente que el inciso primero del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, establece:

"El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita".

Al respecto, mediante Dictamen N° 67/01 de 26.01.2024 este Servicio estableció que el artículo precitado incorporó una obligación del empleador consistente en "(. . .) ofrecer a la persona trabajadora 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 las funciones lo permita", respecto de aquellos trabajadores o aquellas trabajadoras que tengan la calidad de beneficiarios o beneficiarias, esto es, que durante la relación laboral y sin recibir remuneración: i) tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o, ii) se encuentren a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

Dicha prerrogativa legal viene a reconocer la necesidad de estas personas trabajadoras con responsabilidades familiares, de conciliar o compatibilizar el cuidado no remunerado que realizan respecto de sus hijos e hijas menores de 14 años y/o personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada con su responsabilidad laboral, estableciendo la posibilidad de cambiar la modalidad de la prestación de sus servicios en aquellos casos en que la naturaleza de las funciones lo permite.

En consecuencia, el dependiente podrá desarrollar sus labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a causa de su responsabilidad de cuidado no remunerado, una vez acreditada esta circunstancia de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

Por otra parte, cabe hacer presente que el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo establece que la obligación del empleador, de ofrecer al trabajador o trabajadora beneficiario o beneficiaria la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se regirá por una serie de reglas, las que fueron detalladas en el epígrafe referido al procedimiento del numeral 111 del Dictamen N° 67/01 de 26.01.2024.

En dichas disposiciones, el legislador establece que la respuesta del empleador al requerimiento del trabajador o trabajadora que acredite su condición de beneficiario o beneficiaria debe consistir en: i) el ofrecimiento de una fórmula alternativa de distribución de tiempos presenciales y de tiempos fuera del establecimiento, instalación o faena o ii) el rechazo de la propuesta, en cuyo evento debe acreditar que la naturaleza de las funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; señalando el legislador una enumeración no taxativa de labores que cumplen dicha circunstancia.

En particular, el precitado dictamen precisa respecto de su etapa final que: "(. . .) 3. En el caso que ocurra una causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas respecto de la naturaleza de las funciones. Para estos efectos, las partes deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de verificación que habilita para el ejercicio del derecho.

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa y de tiempos de trabajo fuera de ellas".

Ahora bien, cabe recordar que, mediante el Ord. N° 376 de 17.06.2024, este Servicio precisó que: "(. . .) la propuesta de la persona trabajadora beneficiaria puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que pueda solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152

quáter O bis del Código del Trabajo puesto que, al tenor del inciso final del artículo 152 quáter O ter del mismo cuerpo legal, en todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el capítulo de que se trata, sobre Trabajo a distancia o Teletrabajo, dentro del cual se encuentra el artículo 152 quáter J, cuyo inciso primero indica:

"La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella".

Por su parte, mediante Ord. N° 355 de 29.05.2025 este Servicio precisó que: *"(. . .) al tenor de lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 152 quáter O ter, el legislador no ha establecido con un carácter temporal la nueva prerrogativa de la persona trabajadora. Sin perjuicio lo anterior establece que, por una causa sobreviniente, aquella podrá decidir, unilateralmente, volver a /as condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Del mismo modo, el empleador puede poner término a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en aquellos casos en que la naturaleza de las funciones lo requiera. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.*

Al tenor de lo indicado, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente sí /os trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo a la Ley N° 21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente que la naturaleza del cargo que sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo".

Por consiguiente, de forma similar a lo expuesto anteriormente en relación con aquellos trabajadores que se acogieron a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N° 21.220 de 26.03.2020, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial pretendido por la empresa, en el caso de los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado que se acogieron a la Ley N° 21.645, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios.

En este caso, además, debe tratarse de alguno de los casos en que la naturaleza de las funciones lo requiera, previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

Así también, al tenor de lo indicado, tampoco resulta correcto que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en tanto, el beneficio legal debe mantenerse mientras permanezca la circunstancia prevista por el legislador que le da sustento, esto es, mientras se mantenga la responsabilidad de cuidado respecto de aquellas personas indicadas en la ley.

Por último, cabe agregar que, de acuerdo con lo señalado mediante el Dictamen N° 339/18 de 03.06.2024: *"(...) 3) Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno dichas circunstancias, de acuerdo con la potestad fiscalizadora de este. Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de los artículos 503, 505 del Código del Trabajo y 1° y 5° del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo".*

Conforme con ello, y para verificar la ocurrencia de un incumplimiento de la normativa laboral citada, en relación con la existencia de una cláusula tácita respecto de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, se remitirá copia del presente informe a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Norte con la finalidad de que este Servicio inicie el respectivo proceso de fiscalización.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumpla con informar a Uds. que:

- 1) No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial pretendido por la empresa, si no se da cumplimiento al aviso previo a los trabajadores por escrito, con treinta días de anticipación, conforme con lo dispuesto en los artículos 152 quáter I del Código del Trabajo.
- 2) No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial pretendido por la empresa, en caso de los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado que se acogieron a la Ley N° 21.645, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y si no se trata de alguno de los casos previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en virtud de la Ley N° 21.645, puesto que el beneficio legal debe mantenerse mientras permanezca la circunstancia prevista por el legislador que le da sustento, esto es, mientras se mantenga la responsabilidad de cuidado no remunerado respecto de aquellas personas indicadas en dicha ley. Sin perjuicio de ello, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si los trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con la Ley N° 21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente, que la naturaleza del cargo sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo.

Ordinario N° 614, de 10.09.2025

Acerca de su recurso de reposición, que de conformidad con la facultad que le atribuye al Director del Trabajo, tanto el artículo 1° letra b) como el artículo 5° letra b), del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, a dicha autoridad administrativa le compete *“fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo”*.

Pues bien, a juicio de esta Dirección, esta facultad exclusiva de interpretar la legislación y reglamentación social, se materializa en un pronunciamiento que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3° de la Ley N° 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea desempeñado únicamente por este Servicio, no resultando aplicables las disposiciones del procedimiento administrativo contempladas en el citado cuerpo legal.

En tal sentido se ha manifestado la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio plasmada, entre otros, en los oficios ordinarios N° 4964 de 05.10.2016 y N° 1646 de 06.05.2019.

La conclusión expuesta se sustenta en la doctrina emanada de la Contraloría General de la República contenida, entre otros, en el Oficio N° 39.353 de 10.09.2003, plenamente vigente, dirigido al Servicio de Impuestos Internos, entidad fiscalizadora de igual naturaleza jurídica que esta Dirección del Trabajo, mediante el cual, en lo pertinente, dispone:

El uso de la atribución del Servicio de Impuestos Internos de fijar normas e impartir instrucciones, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3° de la ley N° 19. 880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea ponderado exclusivamente por el Servicio.

De este modo, es posible indicar que respecto del Ord. N° 590 de 27.08.2024, cuya reposición se solicita, no cabe aplicar el procedimiento regulatorio contenido en la Ley N° 19.880 y, por ende, tampoco resultará procedente deducir contra el mismo informe el recurso jerárquico previsto en el artículo 59 de dicho cuerpo legal.

Finalmente, y sin perjuicio de lo señalado en los párrafos que anteceden, se estima pertinente aclarar que los oficios ordinarios como el impugnado, son informes que ponen término a las solicitudes de pronunciamiento, de manera que entre uno y otro no existe continuidad, es decir, no es un proceso que se mantenga abierto desde la primera presentación hasta que un requirente obtiene autorización para un sistema electrónico de registro y control de asistencia.

Es precisamente por ello que la presentación de una nueva solicitud de autorización para el sistema electrónico de registro y control de asistencia de la empresa, debe ajustarse a las normas técnicas y jurídicas establecidas en la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que resulta improcedente aplicar a los pronunciamientos de este Servicio las normas del procedimiento administrativo contenido en la Ley N° 19.880.

Ordinario N° 590, de 02.09.2025

Cabe señalar que este Servicio previamente ha sostenido que las actividades relativas al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, siendo parte de la jornada de trabajo cuando constituyan una obligación a que se encuentra afecto el trabajador en virtud de alguna o algunas de las causas siguientes:

- a) Que el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente el uso de una indumentaria especial, elementos de protección personal y/o aseo o ducha una vez finalizada, por razones de higiene y seguridad.
- b) Que el uso de tales implementos y/o el aseo personal, obedezca a una obligación consignada en el reglamento interno de la empresa, y
- c) Que el uso de una indumentaria especial sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.

Asimismo, se ha precisado que dándose alguna de dichas situaciones la ejecución de las operaciones de que se trata deberá ser efectuadas al inicio de la jornada, una vez que el trabajador haya registrado su ingreso en el respectivo sistema de control de asistencia y antes de consignar en éste su hora de salida, al término de la misma. (Dictamen N° 522/7 de 22.01.2016)

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que el tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena.

Ordinario N° 587, de 01.09.2025

El Decreto N° 466, de 1984, del Ministerio de Salud, que Aprueba el Reglamento de farmacias, droguerías, almacenes farmacéuticos, botiquines y depósitos autorizados, dispone en su artículo 28 que:

"Se dará el calificativo de "Auxiliar de Farmacia" a la persona que cuente con autorización sanitaria para desempeñarse como tal bajo la supervisión del director técnico de la Farmacia, previa comprobación de sus aptitudes y cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) *Haber rendido satisfactoriamente el 4° año de enseñanza media o estudios equivalentes, calificados por el Ministerio de Educación.*
- b) *Haber desempeñado labores de bodegaje, reposición y manejo de productos farmacéuticos en farmacia, a lo menos, durante un año, debiendo adjuntar una certificación emitida por el Químico-Farmacéutico o Farmacéutico, director técnico del establecimiento, que deje constancia de ello.*
- c) *Rendir satisfactoriamente un examen de competencia ante la autoridad sanitaria, sobre las siguientes materias:*
 - ✓ *Regulación sanitaria respecto de la distribución y venta de productos farmacéuticos de uso humano.*
 - ✓ *Condiciones adecuadas de almacenamiento y venta de productos farmacéuticos.*
 - ✓ *Acción terapéutica y contraindicaciones de productos farmacéuticos, cuya condición de venta es directa."*

A continuación, el inciso 2° del artículo 29 de la norma ya citada establece:

"La Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente otorgará la autorización sanitaria al Auxiliar de Farmacia, si procediere, y emitirá la certificación de la constancia de tal hecho. Asimismo, dicha Secretaría llevará el registro respectivo y notificará a la Superintendencia de Salud, para los efectos de los registros relativos a prestadores individuales de salud, previstos en el decreto supremo N° 16 de 2007, del Ministerio de Salud."

Asimismo, debe considerarse que, en virtud del artículo 39 A del Decreto ya individualizado, el auxiliar de la farmacia que expendía un medicamento diferente al indicado en la receta, contraviniendo lo dispuesto en el Reglamento, será sancionado conforme al Código Sanitario.

De las normas precitadas aparece que el auxiliar de farmacia se desempeña bajo supervisión del director técnico del establecimiento a quien apoya en sus labores, debiendo anotarse que, en el ejercicio de estas tareas es responsable ante la autoridad de salud en los términos señalados en el Decreto N° 466, de 1984, del Ministerio de Salud.

Además, se hace presente que de los antecedentes adjuntos a su presentación, específicamente la Solicitud de Resolución N° 1386, de 15.10.2024, se infiere que las labores de los auxiliares de farmacia se relacionan con el apoyo a la labor del farmacéutico, químico farmacéutico o director técnico del establecimiento, tales como la información, venta y entrega de productos farmacéuticos, así como otras funciones, vinculadas a la comercialización de productos no farmacéuticos en esa clase de establecimientos.

Establecido lo anterior, acerca de la posibilidad de pactar multiplicidad de funciones, es dable anotar que el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo dispone que:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

3. *determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.*

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;"

Acerca de la norma precitada, este Servicio ha señalado que se infiere que el contrato de trabajo, entre otras cláusulas obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que deben prestarse, permitiendo acordar dos o más funciones específicas, las que podrán ser alternativas o complementarias.

Al respecto, el Dictamen N° 3012/56, de 17.07.2008, ha señalado que *"En reiteradas oportunidades esta Dirección se ha referido a esta materia, pronunciándose en sentido de una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo. (Dictamen N° 1470/70 de 18.04.2001)"*.

Asimismo, el Ordinario N° 934, de 10.07.2023, indica que estas cláusulas tienen como objetivo fundamental otorgar certeza y seguridad jurídica, no sólo al trabajador, sino que también al empleador, pues en la medida que ambas partes de la relación laboral conozcan con certeza las funciones a las cuales se compromete el dependiente, el lugar en que deberá desempeñarlas, la retribución económica por esos servicios y la duración y distribución del tiempo que se ocupará en las mismas, se cumplirá con el principio de certeza y seguridad inmanente en toda la legislación laboral.

Ahora bien, respecto a la determinación de la naturaleza de los servicios contratados, el Ordinario N° 1722, de 25.06.2021, ha precisado que el conocimiento de la naturaleza de los servicios contratados es fundamental para todo trabajador, ya que de esta forma puede encauzar el desarrollo de sus tareas y, de este modo, no se expone a ser objeto de una medida disciplinaria como el despido por incumplimiento de sus obligaciones.

Asimismo, como se indica en el Ordinario N° 503, de 30.03.2022, debe considerarse que "(...) el propósito al legislar en la materia, fue favorecer la modernización de las formas contractuales de la relación laboral, adecuándolas a las transformaciones que ha tenido la organización del trabajo moderna, para lo cual se flexibilizó la posibilidad de pactar en el contrato de trabajo múltiples funciones, resguardando un equilibrio al proteger la necesaria certeza del servicio que se obliga a prestar el trabajador. En otras palabras, la Ley N° 19.759 permitió flexibilizar funciones, permitiendo incorporar en el contrato de trabajo dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias, pero tal impulso de acomodación no alcanzó a la naturaleza del servicio a desempeñar."

Según lo señalado, y como se expone en el Dictamen N° 2790/133, de 05.03.1995, "(...) el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe, y por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por ley o la costumbre le pertenecen.

Al respecto, es preciso considerar que estas disposiciones obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador".

En relación con lo anterior, se hace presente que la jurisprudencia contenida en el Dictamen N° 2702/66, de 10.07.2003, ha señalado que: "(...) para los fines previstos en el artículo 10 N° 3 antes transcrito, por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores.

Por su parte, por "funciones alternativas" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "funciones complementarias" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas".

Es así como, si bien existe la posibilidad de pactar multiplicidad de funciones, estas deben ser alternativas o complementarias a las labores específicas a que se obliga la persona trabajadora, considerando que la multiplicidad de labores de variada índole afecta a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar, y, en consecuencia, es perjudicial para la necesaria certeza que debe informar las relaciones laborales.

En consecuencia, no se ajustan a derecho las cláusulas o los anexos de contrato genéricos o amplios que dejan al arbitrio del empleador las labores a desarrollar o bien señalan funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al trabajador acerca de las labores a desarrollar (Ordinario N° 3677, de 10.08.2017).

Asimismo, es improcedente que el empleador, a su arbitrio, incorpore actividades que no se encuentran contratadas ni han sido asignadas como alternativas o complementarias de la función principal (Ordinario N° 1130, de 11.08.2023).

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted que considerando que la intención del legislador ha sido que el dependiente conozca con certeza el o los servicios que deberá prestar, en términos que se evite que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador, no se ajustarían a derecho cláusulas contractuales que asignen a los auxiliares de farmacia tareas no alternativas o complementarias a sus funciones propias.

Ordinario N° 584, de 28.08.2025

Acerca de la facultad del empleador para exigir la realización de cualquier examen a sus trabajadores, es del caso señalar que el numeral 9 del artículo 154 del Código del Trabajo dispone lo que sigue:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

9 - las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento".

De esta manera, como se indica en el Dictamen N° 4916/226, de 21.12.2001, en cumplimiento de la disposición precitada, sería factible establecer en el reglamento interno de higiene y seguridad, un control de salud de los trabajadores, atendiendo especialmente la función que desempeñan, como medida preventiva, no solo para evitar accidentes o enfermedades comunes, sino también del trabajo o profesionales.

A su turno, el numeral 10 del artículo 154 ya citado, prescribe:

"10.- Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento. las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria".

De esta forma, en el Reglamento, deberán consignarse, además, las sanciones que se podrán aplicar a los dependientes en caso de infracción a las obligaciones que en el mismo se contengan, las que sólo podrán consistir en amonestación y multa.

Conforme a las disposiciones precitadas, el Dictamen N° 4008/152, de 26.09.2003, ha concluido que un trabajador estará obligado a someterse a exámenes o controles médicos, si tal exigencia se encuentra consignada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en el de Higiene y Seguridad.

A continuación, cumple hacer presente que conforme al inciso 1° del artículo 156 del Código del Trabajo:

"Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa."

En consecuencia, en el evento que el empleador requiera incorporar la realización de exámenes o controles de salud a los trabajadores, deberá modificar el reglamento interno de higiene y seguridad en tal sentido, poniendo en conocimiento de los trabajadores las referidas modificaciones en cumplimiento a la norma precitada.

Con todo, es del caso anotar que en virtud de lo dispuesto en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, las medidas de control, como podría ser un examen de salud, deben cumplir con los siguientes requisitos generales:

- a. Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;
- b. Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- c. Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y
- d. Debe respetarse la dignidad del trabajador.

Asimismo, ha de considerarse que el inciso final del artículo 153 del Estatuto Laboral ha establecido un procedimiento en virtud del cual los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden impugnar las disposiciones del reglamento interno ante la autoridad sanitaria o ante la Dirección del Trabajo según corresponda:

"Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente".

A continuación, respecto a los costos de realización de estos exámenes, es del caso indicar que, conforme al criterio contenido en el Dictamen N° 1189/11, de 01.04.2021, dicha carga económica debe ser asumida por el empleador y su aplicación no puede constituir una conducta discriminatoria ni atentar contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

En cuanto al reconocimiento de determinado examen de salud como ocupacional o relacionado con las funciones de un trabajador, cumple anotar que conforme al Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social, "La evaluación ocupacional de salud es una prestación preventiva del Seguro de la Ley N° 16.744, en la que se evalúan las condiciones médicas o los factores de riesgo personal de un trabajador, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados

factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud, son los siguientes:

- a) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
- b) Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

- a) Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
- b) Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica."

Además, el compendio ya indicado establece que *"Las evaluaciones ocupacionales de salud están constituidas por una serie de exámenes y/o evaluaciones que conforman una "batería" específica, la que se define según la condición o el riesgo al que se expondrá el trabajador, precisado que "Las baterías de las evaluaciones ocupacionales de salud corresponden a aquellas normadas por el Ministerio de Salud y, en caso de no encontrarse reguladas, aquellas que mantienen los organismos administradores o los administradores delegados."*

En relación con lo anterior, se hace presente que el artículo 184 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"El empleador estará obligado a tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"

De la norma precitada se desprende que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger de modo eficaz la vida y salud de los trabajadores, en el desempeño de sus funciones.

Así, y con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, el empleador se encuentra facultado para requerir a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, la realización de actividades permanentes y efectivas de prevención de riesgos, pudiendo para tales efectos dichas entidades prescribir la citación de los mismos a tales exámenes.

En el mismo orden de consideraciones, el artículo 68 de la Ley N° 16.744, faculta a los Organismos Administradores para prescribir directamente a las empresas o entidades empleadoras las medidas de higiene y seguridad que se hayan estimado necesarias, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo, de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

A continuación, acerca de la utilización de cámaras al interior de las cabinas de los vehículos como mecanismo de monitoreo de la somnolencia y distracción, se hace presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Dictamen N° 2238/130, de 19.07.2002 y el Ordinario N° 798, de 26.11.2024, entre otros, ha concluido que la procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidos a la vista para su implementación por el empleador, los que permitirán establecer si el referido mecanismo de control afecta o no la dignidad de los trabajadores y el libre ejercicio de sus derechos fundamentales.

En este sentido, el Dictamen N° 2238/130, ya individualizado, ha precisado que *“(…) es posible vislumbrar dos posibles finalidades en la implementación de estos sistemas de control audiovisual: a) para la exclusiva vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador, y b) cuando sea objetivamente necesario por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad.”*

Asimismo, ha de considerarse que el Ordinario N° 5, de 04.01.2021, al pronunciarse respecto de un sistema de control de fatiga y somnolencia al interior de un vehículo de pasajeros, indicó que: *“(…) la sensación permanente de estar siendo analizados en una zona tan específica como es el rostro, y que pueden experimentar los conductores, vinculada a la medida de alerta automática, que aun cuando sea filtrada en el centro de monitoreo constituye una herramienta que también tiene un componente ciertamente coercitivo - que no puede ser disculpada o conversada con el algoritmo que carece de la capacidad de empalmar con los conductores tal como un ser humano empatiza con otro-, conformarían un clima de trabajo adverso para el desempeño de los trabajadores, quienes también perderían en gran medida, la necesaria autonomía en el desarrollo de sus labores al estar sujetos a una permanente supervigilancia de alta intensidad, que en formato de alerta coercitiva otorgaría al instante una respuesta por parte del empleador acerca del modo correcto de ejecutar su función, prescindiendo de la forma segura y atenta a las condiciones de tránsito que indudablemente la experticia de los trabajadores ha ido desarrollando en el transcurso de su trayectoria laboral”.*

Luego, la citada doctrina advierte que *“(…) el nivel de afectación del derecho fundamental al respeto de la privacidad, puede generar en los conductores niveles permanentes e intolerables de alerta y stress, que tienen la suficiente entidad para afectar la integridad psíquica de los trabajadores”.*

A continuación, cumple anotar que el Informe de Fiscalización N° 1388/2024/101, constató, entre otros antecedentes, la utilización de cámara y sensor con enfoque en dirección al conductor en el interior de camionetas utilizadas para el traslado de personas y camiones tolva, durante toda la jornada laboral, atendido lo cual, mediante Pase N° 2000-833/2025, de 21.04.2025, de la Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales del Departamento Jurídico, se solicitó a la Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente activar un procedimiento de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que:

1. Es factible establecer en el reglamento interno de higiene y seguridad, un control de salud de los trabajadores, atendiendo especialmente la función que desempeñan, como medida preventiva, no solo para evitar accidentes o enfermedades comunes, sino también del trabajo o profesionales, debiendo asumir el empleador el costo económico de la realización de estos exámenes.
2. Con el objeto de proteger la salud de los trabajadores, el empleador se encuentra facultado para requerir a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, la realización de actividades permanentes y efectivas de prevención de riesgos, pudiendo para tales efectos dichas entidades prescribir la citación de los mismos a tales exámenes.
3. La procedencia o improcedencia de los sistemas de control audiovisual como formas de control empresarial debe determinarse a la luz de los objetivos o finalidades tenidos a la vista para su implementación por el empleador, los que permitirán establecer si el referido mecanismo de control afecta o no la dignidad de los trabajadores y el libre ejercicio de sus derechos fundamentales. Así, la circunstancia de ser analizado en el rostro de manera permanente y vinculada a un sistema de alarma automático podría generar en los conductores niveles de alerta de suficiente entidad para afectar su integridad psíquica, vulnerando, además, su derecho a la privacidad.

Ordinario N° 583, de 28.08.2025

Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "*Ejecutivos Comerciales*" en la empresa, no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 582, 28.08.2025

Sobre la materia corresponde informar, en primer lugar, que, de acuerdo con la disposición convencional transcrita en párrafos precedentes, las remuneraciones pactadas en los contratos individuales y en los anexos, en su caso, deberán reajustarse semestralmente, en el 100% de la variación que experimente el IPC, habida en el semestre anterior. Agrega la referida estipulación que, respecto del personal que se desempeña como guardia, por cuya situación se consulta, el reajuste de que se trata se aplicará en los meses de enero y julio de cada año.

Por su parte, el artículo 1 ° inciso tercero de la Ley N° 21.578, prescribe:

A contar del 1 de julio de 2024, elevase a \$500.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años y de hasta 65 años.

A su vez, el artículo 42 del Código del Trabajo establece: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso de sus labores, o bien, cuando el empleador efectuar

descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

Cabe destacar al respecto que, tal como se ha sostenido por este Servicio, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N° 777/14 de 16.02.2015 y en el Ordinario N° 322 de 13.05.2025, todo trabajador sujeto al cumplimiento de una jornada de trabajo tiene derecho a percibir un sueldo o sueldo base, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual determinado por la ley.

Esta Dirección ha concluido igualmente que, cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador deberá garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al monto fijado por la ley por tal concepto, sin que pueda efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables del trabajador.

Asimismo, en los pronunciamientos citados se expresa que, constituirá sueldo o sueldo base un estipendio que cumpla copulativamente las siguientes condiciones: a) que se trate de un estipendio fijo; b) que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo; e) que se pague en períodos iguales determinados en el contrato y d) que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta forma, toda remuneración que reúna las condiciones indicadas precedentemente podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Hechas tales precisiones corresponde referirse al informe de exposición de 04.09.2024, emanado de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, tenido a la vista, a que hace referencia el representante del empleador en su respuesta a traslado conferido por esta Dirección, recaído en la fiscalización de la materia en estudio, efectuada a requerimiento de la organización sindical recurrente, por el eventual incumplimiento del empleador de lo acordado en el último párrafo de la cláusula denominada «4. Remuneraciones», antes transcrita.

En dicho informe se concluye que no se constató infracción de las materias sometidas a fiscalización de la citada Inspección del Trabajo, por cuanto: «... el empleador realiza el reajuste por IPC del 2,1%, que, sin embargo, los montos de sueldo base con dicho reajuste, fueron inferiores a \$500.000, que, a ese monto, se le realiza el reajuste del ingreso mínimo mensual, según indica la siguiente tabla[...] En consecuencia, no se constata infracción administrativa en la materia denunciada».

Por último, con respecto a la denuncia por el pago de un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, tampoco se detecta infracción, por cuanto: «... se constata mediante revisión de liquidación de remuneración del mes de julio de 2024, que, los trabajadores señalados en formulario FI-2, cuentan con sueldo base de \$500.000 [...]».

Sin embargo, tal como se desprende del análisis y conclusión efectuadas precedentemente, en opinión de este Servicio, el empleador sí habría incurrido en

una infracción a la ley y en el incumplimiento de la cláusula contractual en estudio, toda vez que, por una parte, habría aplicado el incremento del 2,1% del IPC al sueldo base de los guardias de seguridad vigente hasta antes del 01.07.2025, pese a que, lo que correspondía era ajustar primeramente dicho sueldo base al monto ascendente a \$500.000, previsto por la citada Ley N° 21.578 por concepto de ingreso mínimo mensual, que debía regir a partir de esa fecha y solo una vez efectuado aplicar a ese monto el reajuste correspondiente al 2,1% del IPC estipulado en el inciso final de la cláusula «4. DE LAS REMUNERACIONES» del convenio colectivo que rige a las partes.

En atención a lo expuesto en párrafos precedentes, cumplo con informar a Uds. que se remitirán los antecedentes a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, para conocimiento y fines pertinentes.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que, no se ajustó a derecho la aplicación, con fecha 01.07.2024, del reajuste del IPC al sueldo base con los guardias de seguridad de la empresa Limitada, en conformidad con lo pactado en el convenio colectivo vigente celebrado con el sindicato allí constituido, sin haber incrementado previamente dicha remuneración, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° inciso tercero de la Ley N° 21.578, que elevó el ingreso mínimo mensual, a partir de esa misma fecha, a la suma de \$500.000.

Ordinario N° 578, de 27.08.2025

De la norma legal precitada se colige que la extensión de los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores que no fueron parte de la negociación constituye una institución legal que expresamente exige, para producir sus efectos, que los trabajadores beneficiados con dicha extensión no cuenten con afiliación sindical.

Contrariamente, el "acuerdo de extensión de beneficios colectivo" suscrito entre la empresa y el sindicato consultante, pese a haberlo denominado extensión de beneficios, al establecer como destinatarios de este, a trabajadores afiliados a otras organizaciones sindicales, incumple lo dispuesto en el citado artículo 322, por lo que dicho acuerdo no constituye una extensión de beneficios.

Ahora bien, la doctrina de este Servicio, contenida entre otros en el Dictámenes Nros. 303/01 de 18.01.2017 y 1262/37 de 28.09.2023, ha precisado que la extensión de beneficios resulta aplicable solo a trabajadores sin afiliación sindical.

De igual forma, dicha doctrina, reconoce la autonomía de las partes para pactar en el instrumento colectivo cláusulas de aplicación a los futuros socios del sindicato en los siguientes términos:

"Al respecto, del tenor literal de la norma aparece con claridad que la extensión de beneficios en el nuevo régimen legal opera solo en relación a los trabajadores sin afiliación sindical.

"Con todo, no existe inconveniente legal para que las partes, empleador y sindicato, en uso de su autonomía negocial, pacten en el respectivo instrumento colectivo la aplicación del mismo a los futuros socios del sindicato.

"Lo anterior se fundamenta desde la perspectiva de la libertad sindical. En efecto, si se considerara que los trabajadores con afiliación futura no pueden bajo ningún respecto estar afectos a un instrumento colectivo, no les sería conveniente afiliarse, pues para ser un posible beneficiario de la extensión que puedan pactar las partes, y así gozar de estas estipulaciones, debería necesaria e indefectiblemente no estar sindicalizado, pues de lo contrario no le sería aplicable la norma del artículo 322, incisos segundo a cuarto, estableciéndose por tanto un incentivo perverso de no afiliación mientras se encuentre vigente un instrumento colectivo."

Sin embargo, en la especie, se observa que, el acuerdo suscrito por la empleadora y el sindicato no establece una cláusula de aplicación a futuros socios del sindicato, sino que, más bien, a través de dicha convención las partes acordaron la extensión de beneficios a trabajadores sindicalizados, contrariando lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, lo que resulta improcedente.

En efecto, la extensión de beneficios, conforme con la reiterada doctrina de este Servicio se encuentra regulada en el citado artículo 322 del Código del Trabajo y consiste en un acuerdo celebrado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación total o parcial de las estipulaciones allí convenidas a trabajadores sin afiliación sindical que no han participado en su celebración, quienes deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la cuota sindical correspondiente a la organización que ha pactado el instrumento colectivo, obligación que cesará una vez que los trabajadores dejen de percibirlos, ya sea porque han pasado a estar afectos al instrumento colectivo suscrito por su nuevo sindicato (Ordinarios Nros. 1354 de 10.08.2022, 570 de 19.04.2023), o por haber renunciado a dicha extensión (Dictamen N° 2224/039, de 14.09.2021).

Precisado lo anterior, considerando que la consulta dice relación con la procedencia de que la empresa se niegue a hacer aplicable el mismo acuerdo de extensión de beneficios a los trabajadores con cargos de supervisión, jefatura o mando que cuenten con un sistema de remuneraciones y beneficios especiales como el PCI, se hace necesario recurrir a cláusula cuarta del acuerdo en análisis, que dispone:

CUARTO: Trabajadores excluidos del acuerdo de extensión de beneficios

Las partes declaran en forma expresa, que la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las condiciones establecidas precedentemente respecto de los cargos de supervisión, jefatura o mando (por ejemplo, cargos con denominación de gerentes). Asimismo, la extensión de beneficios que da cuenta el presente instrumento no procederá bajo las

condiciones establecidas precedentemente respecto de todos aquellos colaboradores que se encuentren en alguno de los casos previstos en el artículo 305 del Código del trabajo. Tampoco procederá la extensión de beneficios acordada respecto de trabajadores que tengan vigente un sistema de remuneraciones y beneficios especiales (ejemplo, sistema PCI u otro similar).

De la norma contractual precitada fluye que la empresa CAR S.A. y el Sindicato de Empresa, pactaron expresamente en el referido acuerdo de extensión de beneficios colectivos, de fecha 10.11.2023, que dicha extensión no procederá respecto de los trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones y beneficios especiales como el PCI, por lo que la consulta referida a la procedencia de que dicho sistema puede dejar de ser percibido si alguno de sus beneficiarios quedara afecto a un instrumento colectivo como consecuencia de su participación en un proceso de negociación o de la aplicación de la extensión de beneficios acordada entre las partes, constituye una materia respecto de la cual este Servicio carece de competencia para pronunciarse, toda vez que siendo las mismas partes quienes suscribieron el citado acuerdo de extensión -vale decir, el empleador y el sindicato- les corresponderá a ellas determinar la forma y condiciones de aplicación de los beneficios en comento a los trabajadores respectivos.

De igual forma, a luz de la respuesta al traslado conferido al empleador, que se contiene en documento del antecedente 2), claramente se observa que existe controversia entre las partes sobre la materia consultada, lo que impide igualmente a este Servicio pronunciarse sobre el particular.

En efecto, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo dispone: Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

Luego, posible es afirmar que esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe darse cumplimiento al denominado acuerdo de extensión de beneficios colectivos suscrito con fecha 10.11.2023, por la empresa y el Sindicato de Empresa, por cuanto emitir un pronunciamiento en tal sentido significaría interpretar sus cláusulas, correspondiendo a los Tribunales Justicia pronunciarse sobre el particular.

Finalmente, en cuanto a si podría ser constitutivo de una práctica antisindical la suspensión por el empleador a los trabajadores con cargos superiores de mando de los estipendios correspondientes al Plan de Compensación Individual, PCI, en el evento que les fueran extendidos los beneficios del contrato colectivo vigente por aplicación del acuerdo suscrito por las partes, o por el hecho de que esos dependientes pasaran a estar regidos por un instrumento colectivo, cabe precisar que dichas efectos han sido establecidos tanto en el acuerdo de extensión de beneficios colectivos de fecha 10.11.2023, entre el sindicato y la empresa, como también en los anexos de los contratos individuales de trabajo.

Sobre esta materia cabe hacer presente que, mediante Dictamen N° 5069/118 de 26.10.2017, entre otros, este Servicio sostuvo que, el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo, en tanto, el citado artículo 289, en su inciso primero, prescribe: «Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: . » y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas (la materia fue, por lo demás, ampliamente analizada por este Servicio, mediante Dictamen N° 999/27, de 02.03.2017, a propósito de las aludidas modificaciones

introducidas por la ley N° 20.940 al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

Por su parte, el inciso cuarto del artículo 292 del mismo Código, dispone:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo 11, del Título 1, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal transcrita se colige, en lo pertinente, que, la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre esta materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, entre estas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Corresponde advertir, finalmente, que, atendido lo dispuesto en el inciso final del citado artículo 486, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales -entre estos la libertad sindical-, deberán interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca dicha vulneración, plazo que se suspenderá en los términos previstos por el artículo 168 del citado código.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1. Sin perjuicio de hacer presente que no se ajusta a lo dispuesto por el artículo 322 del Código del Trabajo, el denominado acuerdo de extensión de beneficios colectivos suscrito con fecha 10.11.2023, por la empresa y el Sindicato de Empresa, cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para determinar la forma en que debe dársele cumplimiento, correspondiendo a los Tribunales Justicia pronunciarse sobre el particular.
2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, careciendo este Servicio de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre la materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, analizados en el cuerpo del presente oficio.

Ordinario N° 577, de 27.08.2025

Al respecto, el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo señala:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias."

De la norma precitada fluye que el contrato de trabajo debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo acordar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

La reiterada doctrina de este Servicio ha señalado que la finalidad de estas cláusulas es otorgar certeza y seguridad jurídica a las partes de la relación laboral, como acontece entre otros en Dictámenes Nros. 2703/042 de 19.05.2016, 3012/56 de 17.07.2008, 2855/161 de 30.08.2002, 2790/133 de 05.03.1995, y Ordinarios Nros. 934 de 10.07.2023, 1722 de 25.06.2021.

Respecto de la multiplicidad de funciones que se permite pactar en el contrato de trabajo, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 2790/133 de 05.03.1995, ha señalado: *"De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe, y por consiguiente, obliga, no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen"*.

El Dictamen N° 2702/66 de 10.07.2003 ha precisado lo que debe entenderse por funciones específicas, alternativas o complementarias, señalando: 'Acorde a lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible sostener que para los fines previstos en el artículo 10 N° 3 antes transcrito, por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por "funciones alternativas" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "funciones complementarias" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas".

Así, este Servicio ha concluido que las relaciones de trabajo prolíficas en establecer multiplicidad de labores de variada índole, también afectan a la especificidad requerida acerca de las funciones a realizar, efecto que por consiguiente será perjudicial para la necesaria certeza que se pretende brindar al trabajador.

Al respecto, el Ord. N° 3677 de 10.08.2017, ha sostenido que no se ajustan a derecho las cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al dependiente de las tareas específicas que se obliga a realizar para obtener el pago de su remuneración.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, esto es, un detalle meticuloso, taxativo y específico de todas y cada una de las tareas que debe desempeñar cotidianamente el trabajador, pero una cosa distinta es utilizar una terminología excesivamente amplia que, al final de cuentas, permita entender incorporada en las funciones un inagotable listado de eventuales deberes, ya que atenta contra la mínima certeza que debe tener el contratante para cumplir debidamente sus obligaciones y hacer adecuada estimación de las contraprestaciones a su favor.

Ahora bien, a la luz del contexto normativo a que se ha hecho referencia, en la especie, la carga o volumen de trabajo de que da cuenta la modalidad establecida en los contratos de trabajo auxiliar de farmacia multifuncional, en relación a las funciones pactadas en los contratos de funcionario multifuncional no farma volante, si bien, pone de manifiesto las modificaciones introducidas en esta última, no es menos cierto que en la presentación no se denuncia que éstas hayan sido efectuadas de manera unilateral por el empleador, el cual, en su respuesta al traslado indica que mantiene un

número de 116 trabajadores funcionario multifuncional no farma volante y que son 22 los trabajadores contratados como auxiliar de farmacia multifuncional, que correspondería a la nueva forma de contratación.

Sin embargo, la amplitud de la cláusula segunda en ambas modalidades de contratación transcritas en párrafos anteriores conforme a las cuales el trabajador se obliga a prestar sus funciones en uno o cualquiera de los establecimientos o locales que la empleadora explote o llegue a explotar en la Región Metropolitana tratándose de los funcionarios multifuncional farma no valente y en Santiago Sur Poniente en el caso de los auxiliares de farmacia multifuncional, claramente resta certeza a estos dependientes al facultar al empleador para asignar mensual, semanalmente, o en cualquier momento los locales en que estos trabajadores desempeñaran sus funciones.

Al respecto, esta Dirección ha sido categórica en este punto, sosteniendo que *"la Finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir y el empleador los servicios que le requerirá, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente"* (Ver, entre otros, dictámenes Nros. 2302/0129 de 03.05.1999; 1115/57 de 25.02.1994; y 4510/214 de 05.08.1994).

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, no resultando suficiente para obviar dicha circunstancia que el trabajador haya manifestado su conformidad, como se indica en ambas modalidades de contratación, ya que significaría infringir el inciso 2º del artículo 5 del Código del Trabajo, conforme al cual, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, por lo que dichas estipulaciones atentan contra el principio de certeza que establece el artículo 1 O N° 3 del Código del Trabajo.

Por otra parte, respecto a si la destinación de los trabajadores a un local distinto de aquel en que cumplen sus funciones cuando se produce la ausencia o inasistencia injustificada del químico farmacéutico, infringe lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, cabe señalar que esta norma dispone:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Del artículo precitado fluye que el empleador, por una parte, puede alterar la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que deban prestarse y por otra, alterar la distribución de la jornada.

Como indica el inciso 1º del mismo, el empleador puede alterar por su sola voluntad las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas. (Ord. N° 1469 de 14.03.2016 y Ord. N° 2247 de 27.12.2022).

De esta forma, si el empleador pretende alterar el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios deben concurrir dos requisitos, a saber:

a.- Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y b.- Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

A su vez, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2º del mismo precepto, el empleador dispone de la facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, siempre y cuando se den circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y se dé el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos, requiriéndose para que el empleador pueda hacer uso unilateral de esta facultad que concurren dos requisitos:

a.- Que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa, o a algunas de sus unidades o conjuntos operativos y

b.- Que se dé el aviso con la anticipación mínima indicada por la norma.

Esta facultad sólo autoriza para alterar la distribución de la jornada convenida y no su duración, y únicamente para adelantar o postergar la hora de ingreso hasta en 60 minutos, dando aviso al trabajador con 30 días de anticipación, pudiendo el trabajador reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la notificación de dicho aviso, para que ésta se pronuncie acerca de si el empleador dio cumplimiento a las exigencias que impone la norma. De la resolución de la Inspección se podrá recurrir, dentro del plazo de 5 días de notificada, ante el juez competente, el que fallará en única instancia y sin forma de juicio.

Con relación a lo indicado, este Servicio ha determinado en Ordinario N° 3351/0185 de 09.06.1997 que el *ius variandi* consiste en la facultad que tiene el empleador, derivada de su potestad o poder de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de trabajo, agregando que es una atribución que rompe la consensualidad del contrato de trabajo, al permitir al empleador, modificar bajo las modalidades previstas por el legislador, las condiciones acordadas por ambos contratantes.

La misma jurisprudencia administrativa también ha aclarado que esta potestad patronal no puede en caso alguno dejar de ser una legítima manifestación de la facultad de mando del empleador, puesto que de ser así pasaría a ser un abuso del derecho, en cuyo caso al trabajador le asistiría el derecho a oponerse a tales exigencias, lo que se denomina en doctrina el *"ius resistendae"*.

Luego, en el evento de observarse una modificación de las funciones en los términos que se han expuesto, sin cumplirse los requisitos y condiciones que establece el artículo 12 del Código del Trabajo, resultaría procedente al trabajador efectuar la denuncia correspondiente ante la Inspección del Trabajo a objeto de que esta lleve a efecto el procedimiento inspectivo de rigor, conforme lo dispone el citado precepto, denuncia que por aplicación del artículo 220 del mismo cuerpo legal, es posible presentar a la organización sindical a la que se encuentra afiliado en su representación, sin perjuicio de que como indica el Dictamen N° 3996/199 de 02.12.2002, que este Servicio, por necesidades operativas, disponga que el sindicato respectivo inicie, mediante denuncia, el procedimiento administrativo que corresponda, siempre y cuando se obtenga con posterioridad del inicio del referido procedimiento, la voluntad expresa del trabajador en orden a

dar curso al ejercicio de la acción de reclamo por ejercicio ilegal del derecho a variación o *"ius variandi"*.

En cuanto al menoscabo a que alude el inciso 1º del artículo 12 del Código del Trabajo, cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, a través de Ord. 1509, de 03.05.83, entre otros, que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de los turnos, etc.

Por último, determinar si el que los trabajadores materia de la consulta sean enviados a cumplir sus funciones en otro local como consecuencia de la ausencia del químico farmacéutico, obedece a una decisión arbitraria del empleador que genera menoscabo en los dependientes, ya sea por obligarles a cumplir un horario diverso al pactado, o alterar sus funciones, constituye una cuestión de hecho que para ser determinada hace necesario previamente que el trabajador o el sindicato al que esté afiliado hayan formulado ante este Servicio su denuncia contra el empleador dentro de los treinta días hábiles de ocurrida la alteración de las condiciones de trabajo sin cumplir los requisitos establecidos por el artículo 12 del Código del Trabajo transcrito en párrafos anteriores, o de la notificación del aviso del cambio de la distribución de jornada, circunstancia que en la especie no ha acontecido, por lo que el presente informe se limita a dar cuenta de la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia.

En efecto, de acuerdo con las instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, frente a una situación concreta de incumplimiento del artículo 12 del Código del Trabajo se hace necesaria una denuncia que aporte los antecedentes que permitan verificar los hechos denunciados, tales como los trabajadores afectados, la que será conocida y resuelta por la Inspección del Trabajo en el lugar en que se encuentre actualmente el trabajador denunciante.

Acogida la denuncia, se dictará una resolución por el Inspector Provincial o Comunal según corresponda, la que será notificada al empleador y al denunciante otorgándose un plazo de cinco días hábiles administrativos desde su notificación para darle cumplimiento, sin perjuicio de que dentro del mismo término sea reclamada judicialmente por cualquiera de las partes.

De verificarse que no se ha dado cumplimiento a lo resuelto por este Servicio habiéndose constatado la infracción del empleador, sin que se haya reclamado judicialmente de la resolución, se procederá a aplicar una multa al empleador conforme a lo establecido en el Tipificador de Hechos Infraccionales del Departamento de Inspección, actualizado al 01.02.2025.

Ordinario N° 576, de 27.08.2025

La aplicación práctica de la cláusula séptima del contrato colectivo vigente entre la Empresa y el Sindicato de Trabajadores, ha consistido en pagar el bono de vacaciones cuando el trabajador ha hecho uso de a lo menos diez días hábiles de su feriado correspondiente al año calendario, resultando jurídicamente procedente considerar en estos, los días de feriado progresivo a que tiene derecho el trabajador conforme al artículo 68 del Código del Trabajo.



BOLETÍN INFORMATIVO OCTUBRE 2025

LA CENTRALIZACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CENTRALIZAR LA DOCUMENTACIÓN LABORAL?

Durante la relación laboral se generan múltiples documentos: contratos, anexos, liquidaciones, comprobantes de pago, registros de asistencia, planillas previsionales, reglamentos internos, cartas de amonestación y finiquitos.

La ley exige que todos estos se mantengan en el lugar de trabajo o en un sitio previamente autorizado por la Dirección del Trabajo (DT).

Centralizar esta documentación permite a las empresas con sucursales, faenas o centros de trabajo múltiples mantener la información en un solo lugar físico o digital, facilitando la fiscalización y reduciendo los riesgos de sanciones.

BASE LEGAL

Artículo 9° del Código del Trabajo:

Obliga a los empleadores a mantener contratos y finiquitos en el lugar de trabajo, salvo autorización de la DT para centralizarlos, ofreciendo copias digitalizadas.

Artículo 31 del DFL N° 2 de 1967:

Faculta a los fiscalizadores de la DT a requerir toda la documentación necesaria, incluyendo registros contables. Los empleadores deben conservar estos documentos en los lugares donde se desarrollen las labores.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

No mantener la documentación laboral puede generar multas de 1 a 26,73 IMM (entre \$340.988 y \$9.114.609 aprox.). Por ello, es fundamental revisar constantemente la vigencia de las resoluciones y cumplir con los registros exigidos.

ORDEN DE SERVICIO N° 2000-6-2024: NUEVA NORMATIVA

Desde el 18 de marzo de 2024, la Dirección del Trabajo actualizó las instrucciones para centralizar la documentación laboral y previsional.



PUNTOS CLAVE:

- ✓ Las resoluciones tienen vigencia de 1 año.
- ✓ Deben renovarse anualmente.
- ✓ Las autorizaciones anteriores al 18.03.2024 quedaron sin efecto desde el 18.09.2024.
- ✓ El plazo de respuesta de la DT es de 30 días hábiles.
- ✓ El trámite puede hacerse en línea (gratuito) o presencial (costo \$5.000).

Más información oficial: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100401.html>

REQUISITOS PREVIOS: REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)

Para solicitar la centralización, el empleador debe tener al día su Registro Electrónico Laboral (REL) conforme a los artículos 9 bis y 515 del Código del Trabajo. Esto implica registrar electrónicamente en la DT los siguientes documentos:

Documento	Plazo de Registro
Contrato de trabajo	15 días hábiles desde la firma
Anexos de contrato	15 días hábiles desde su suscripción
Terminaciones de contrato	3 a 10 días hábiles según causal
Libro de remuneraciones electrónico	Dentro de los primeros 15 días del mes siguiente
Comité Paritario y Bipartito	15 días hábiles desde la constitución
Inclusión laboral (Ley 21.015)	15 días hábiles desde la contratación

Importante: Registrar electrónicamente no elimina la obligación de mantener copias físicas o digitales en los lugares de trabajo.

SANCIONES POR REGISTROS FUERA DE PLAZO

Tipo de Empresa	Multa (UTM)
Microempresa (1–9 trabajadores)	1 a 5 UTM
Pequeña (10–49)	1 a 10 UTM
Mediana (50–199)	2 a 40 UTM
Grande (200 o más)	3 a 60 UTM



RECOMENDACIONES FINALES

- ✓ Mantener actualizada la resolución de autorización.
- ✓ Registrar electrónicamente todos los contratos, anexos y finiquitos dentro de los plazos.
- ✓ Conservar copias digitales o simples en cada lugar de trabajo.
- ✓ Renovar anualmente la autorización ante la DT.
- ✓ Designar un responsable interno de cumplimiento documental.

EN RESUMEN

La centralización documental busca orden, transparencia y cumplimiento legal. Implementarla correctamente protege al empleador ante fiscalizaciones, evita multas y mejora la gestión de recursos humanos.

Mas información: www.boletindeltrabajo.cl

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	69.265
I.P.C	0,4
ÍNDICE I.P.C	109,14
RBMN BASICA	19.329
RBMN MEDIA	20.337

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 MAYO	529.000	394.622	340.988	529.000
2025 ENERO	510.636	380.923	329.151	510.636
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
MAYO 2025	\$ 75.957		\$ 911.484	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS SEPTIEMBRE 2025	VALOR EN PESOS OCTUBRE 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.466.840	3.476.675
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.362.984	2.369.139
Tope imponible AFC	131.9	5.208.157	5.222.933

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	2.512.750
Monto tope mensual	\$ 209.396
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 529.000
25% Gratificación	\$ 132.250

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE MAYO DEL 2025

A	INGRESO HASTA			\$ 620.251	\$ 22.007
B	INGRESO HASTA	\$ 620.252	Hasta	\$ 905.941	\$ 13.505
C	INGRESO HASTA	\$ 905.942	Hasta	\$ 1.412.957	\$ 4.267
D	INGRESO HASTA	\$ 1.412.957			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.05.2025

VALOR FORMULA HORA ESPERA	\$ 529.000 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$4.408,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Octubre 2025	39.490,74
11	Octubre 2025	39.495,82
12	Octubre 2025	39.500,91
13	Octubre 2025	39.505,99
14	Octubre 2025	39.511,08
15	Octubre 2025	39.516,17
16	Octubre 2025	39.521,26
17	Octubre 2025	39.526,35
18	Octubre 2025	39.531,44
19	Octubre 2025	39.536,53
20	Octubre 2025	39.541,62

Día	Mes	Valor (\$)
21	Octubre 2025	39.546,71
22	Octubre 2025	39.551,81
23	Octubre 2025	39.556,90
24	Octubre 2025	39.562,00
25	Octubre 2025	39.567,09
26	Octubre 2025	39.572,19
27	Octubre 2025	39.577,28
28	Octubre 2025	39.582,38
29	Octubre 2025	39.587,48
30	Octubre 2025	39.592,57
31	Octubre 2025	39.597,67

Día	Mes	Valor (\$)
1	Noviembre 2025	39.602,77
2	Noviembre 2025	39.607,87
3	Noviembre 2025	39.612,97
4	Noviembre 2025	39.618,08
5	Noviembre 2025	39.623,18
6	Noviembre 2025	39.628,28
7	Noviembre 2025	39.633,38
8	Noviembre 2025	39.638,49
9	Noviembre 2025	39.643,59

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
Julio 2025	68.923	827.076
Agosto 2025	68.647	823.764
Septiembre 2025	69.265	831.180
Octubre 2025	69.265	831.180
Noviembre 2025	69.542	834.504

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

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO I
II	FEBRERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II
III	MARZO	• DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MININO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024
IV	ABRIL	• FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO
V	MAYO	• LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS
VI	JUNIO	• LOS DELEGADOS DE SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS
VII	JULIO	• LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
VIII	AGOSTO	• LA PROPINA
IX	SEPTIEMBRE	• EL AGUINALDO, ASPECTOS LABORALES, PREVISIONALES Y TRIBUTARIOS QUE DEBEN CONSIDERARSE AL PAGARSE U OTORGARSE
X	OCTUBRE	• CONSIDERACIONES QUE DEBEN TENERSE PRESENTE CUANDO EL TRABAJADOR UTILIZA EL FERIADO LEGAL (VACACIONES)



CALENDARIO 2025

Enero

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

Febrero

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

Marzo

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

Abril

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

Mayo

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

Junio

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

Julio

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

Agosto

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

Septiembre

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

Octubre

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

Noviembre

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

Diciembre

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

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl