

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°207
Semana del 07 de diciembre de 2021

LOS FERIADOS IRRENUNCIABLES, LAS FIESTAS DE FIN DE AÑO Y EL PAGO DE AGUINALDOS

A propósito de las fiestas de Navidad y Año Nuevo, en PARRAGUEZ&MARÍN le explicamos algunos aspectos legales a tener en cuenta respecto a los feriados irrenunciables:

- 1) **FERIADOS OBLIGATORIOS E IRRENUNCIABLES PARA LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO:** Los días 25 de diciembre de 2021 y 01 de enero de 2022 son *feriados obligatorios e irrenunciables* para los trabajadores del comercio para quienes los domingos y festivos son días normales de trabajo, independiente que se encuentren o no ubicados dentro de un centro comercial o *mall*.

Se trata de aquellos trabajadores del comercio exceptuados del descanso dominical y de días festivos, regulado en el artículo 38 del Código del Trabajo, el que contempla una excepción que se explicará en el siguiente apartado.

Para los trabajadores del comercio, estos feriados no pueden coincidir con sus días de descanso semanal. Además, deben comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior a los días festivos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente a éstos.

- 2) **SITUACIÓN ESPECIAL DE CIERTOS TRABAJADORES DEL COMERCIO:** No son *feriados obligatorios e irrenunciables* los días 25 de diciembre y 1 de enero para los trabajadores del comercio que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos (tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados), de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

Sin embargo, estos trabajadores tienen derecho a tener esos feriados, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo acordar con éste la rotación del personal para ello.

- 3) **SITUACIÓN DE EMPRESAS CON SISTEMA EXCEPCIONAL:** Estos *feriados obligatorios e irrenunciables* no afectan a las empresas que tienen un sistema excepcional de jornada de trabajo y descanso autorizado por la Dirección del Trabajo. En cuanto a la compensación de estos feriados, se debe revisar el contenido de la resolución respectiva.

- 4) **PAGO DE AGUINALDOS:** La entrega de aguinaldos opera según acuerdo de las partes, es decir, entre trabajador y empleador, ya que no existe una obligación ni regulación legal que lo contemple. Por lo tanto, habrá que estar a lo pactado en el contrato individual de trabajo o en el contrato colectivo.

Sin embargo, de acuerdo al criterio entregado por la Dirección del Trabajo, en caso de haberse dado aguinaldo a los trabajadores de una empresa antes y de manera sistemática, su entrega para los años siguientes opera como cláusula tácita. En otros términos, se entiende como un derecho adquirido para los trabajadores.

- 5) **MEDIDAS SANITARIAS EN EL CONTEXTO DEL COVID-19:** Finalmente, es importante que las empresas tengan en consideración todas las medidas, lineamientos, recomendaciones y protocolos dictados por la autoridad, especialmente aquellos contenidos en el Plan "[Paso a Paso Laboral](#)".