

ACTUALIDAD LABORAL

5 DE NOVIEMBRE DE 2026

Fin de año: recomendaciones laborales para planificar la temporada alta

—

Se analizan las principales disposiciones que deben considerar los empleadores para organizar sus operaciones, cumplir con la normativa y prevenir contingencias laborales.

ACTUALIDAD LABORAL

Fin de año: recomendaciones laborales para planificar la temporada alta

En este período la Dirección del Trabajo (DT) concentra su mayor fiscalización al comercio. Este 2026 se suma un elemento nuevo: es la primera Navidad con jornada máxima de 42 horas semanales, vigente desde el 26 de abril.

En la temporada anterior la DT realizó 368 fiscalizaciones, cursó 81 multas por más de $66,6 millones y envió a sus casas a 121 trabajadores. A continuación, revisamos las herramientas legales para reforzar dotación y horario, sin infringir la ley.

I. ¿Cómo contratar personal para la temporada?

Para una necesidad acotada de diciembre-enero, la herramienta natural es el **contrato a plazo fijo**. Si la duración del contrato es de menos de 30 días, debe escriturarse dentro de 5 días desde la incorporación.

Se debe tener en cuenta que la ley presume como una relación indefinida quienes presten servicios discontinuos a través de dos o más contratos a plazo, en un período de 12 a 15 meses. En la práctica, el riesgo está en encadenar “temporadas altas” (Navidad, verano, temporada escolar) con la misma persona.

Una segunda opción es recurrir a una **Empresa de Servicios Transitorios (EST)**, que pone a trabajadores a disposición de la empresa por "aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad", por un máximo de 90 días. Es importante acotar que, si la EST se usa fuera de una causal legal, la ley considera al trabajador dependiente directo de la empresa usuaria.

Una tercera fórmula que se usa es el **contrato por obra o faena**. Sin embargo, no es recomendable en el caso de los vendedores, pues existen pronunciamientos que han entendido que la atención de público es una labor permanente que no admite esa figura contractual.

II. ¿Se puede extender la jornada en diciembre?

Sí, por dos vías que no pueden combinarse.

La primera es exclusiva para el comercio y permite al empleador **extender unilateralmente la jornada de los dependientes** que atienden público hasta en 2 horas diarias, durante 9 días distribuidos dentro de los 15 días previos a la Navidad. Esas horas se pagan como extraordinarias y, en esos días, nadie puede trabajar después de las 23:00 horas. Si se usa esta facultad, la ley prohíbe pactar más horas extraordinarias.

GNP _CANALES
ABOGADOS LABORALES

ACTUALIDAD LABORAL

Fin de año: recomendaciones laborales para planificar la temporada alta

La segunda vía son las **horas extraordinarias** que deben quedar pactadas por escrito, por necesidades temporales, y con una vigencia de hasta 3 meses. El máximo es de 2 horas extraordinarias por día y se pagan con un recargo del 50% del valor de la hora ordinaria.

Existe en esta modalidad la opción de que las partes acuerden, por escrito, que se **compensen las horas extras trabajadas con hasta 5 días hábiles de feriado adicional** al año, a razón de una hora y media de descanso por cada hora extra, que el trabajador debe usar dentro de los 6 meses siguientes. Así, el sobretiempo de diciembre puede convertirse en días libres en la temporada baja.

Hay también una opción, que no es extender la jornada, sino más bien **ajustarla al horario del comercio o de las necesidades de la empresa.** Consiste en adelantar o atrasar la hora de ingreso en hasta 60 minutos. Para ello, se debe avisar al trabajador con 30 días de anticipación. Para cumplir con ese plazo, para la segunda quincena de diciembre, el aviso debe darse ahora.

III. ¿Qué rige el 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero?

En el comercio, el calendario de cierre es el siguiente:

- Jueves 24 y 31 de diciembre: ningún trabajador puede laborar después de las 20:00 horas, "bajo ninguna circunstancia".

- Viernes 25 de diciembre y 1 de enero: son feriados obligatorios e irrenunciables. El descanso se extiende hasta las 06:00 horas del sábado 26 de diciembre y del sábado 2 de enero.

- Para el personal del comercio que trabaja en sistema de turnos, el día de descanso semanal no puede coincidir con el 25 de diciembre ni con el 1 de enero. Si su día libre cae en uno de esos viernes, debe otorgársele otro día de descanso esa misma semana.

- Quedan exceptuados, entre otros, restaurantes, clubes, cines, aeropuertos, casinos, servicentros y farmacias de turno. Pero sus trabajadores deben descansar esos días al menos una vez cada dos años con el mismo empleador. Así, quien trabajó el 25 de diciembre o el 1 de enero de 2025 debe descansar ese mismo día este fin de año.

IV. ¿Cuánto cuestan las infracciones?

Las multas por incumplimiento de estas obligaciones son por cada trabajador afectado, y van desde las 5 UTM (si la empresa tiene menos de 50 trabajadores), 10

ACTUALIDAD LABORAL

Fin de año: recomendaciones laborales para planificar la temporada alta

UTM (si tiene 50 o más) y 20 UTM (si tiene 200 o más). Así, una multa impuesta por la Dirección del Trabajo podría ir desde los $362.200 a los $1.448.800 por trabajador. Además, la DT puede suspender las labores y enviar al personal a sus casas.

Como antecedente, en las recientes Fiestas Patrias la Dirección del Trabajo hizo 301 fiscalizaciones y cursó 97 multas por un total de $106,7 millones. Casi una de cada tres fiscalizaciones terminó en multa, por lo que es muy importante estar bien asesorado en esta materia, y programar con tiempo el funcionamiento de cada establecimiento.

V. ¿Qué otros puntos conviene revisar?

Siempre es necesario -en estas fechas- tener presente lo siguiente:

- Fiesta de fin de año. Si la organiza la empresa, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ha calificado como accidentes del trabajo las lesiones sufridas en ella. Conviene disponer transporte de regreso, controlar el consumo de alcohol y recordar el protocolo de la Ley Karin.

- Aguinaldo. Si se paga en forma reiterada, puede consolidarse como cláusula tácita. Si se quiere un bono voluntario, conviene dejar constancia escrita de que es "por única vez".

- Término de contratos de temporada. Las cotizaciones deben estar pagadas al comunicar el término, y el finiquito se debe otorgar y pagar dentro de 10 días hábiles, y puede otorgarse en forma electrónica.

- Registro de asistencia. Debe cumplir con la Resolución Exenta N°38, de 2024. Sin él no es posible acreditar las horas extra, ni la extensión de jornada. Este es uno de los puntos más fiscalizados.

VI. Comentario

La temporada 2026-2027 no trae cambios en las reglas de fin de año, pero sí en su base de cálculo.

Con 42 horas semanales, el margen ordinario se estrecha y cada hora adicional se paga como extraordinaria. Por eso, es importante planificar con tiempo los turnos de diciembre.

Desde la perspectiva de la gestión empresarial, conviene elegir un solo régimen de sobretiempo para la ventana navideña y documentar el aumento de actividad que justifica la contratación temporal, sea directa o vía EST.

La compensación de horas extra con feriado es una herramienta poco aprovechada, pese

a que puede convertir el *peak* de diciembre en descansos durante la temporada baja.

Finalmente, los límites del 24 y 31 de diciembre, al ser feriados irrenunciables, no admiten excepciones. La DT los fiscaliza año a año con criterios estables, y las Cortes han confirmado las multas, incluidas las referidas a la rotación bienal de los trabajadores exceptuados. Recomendamos revisar desde ya, y en detalle, la planificación de turnos de esas fechas.

Recordamos que el proyecto de ley de adaptabilidad de jornada (Boletín N°18.478-13), que amplía el promedio a 16 semanas y la compensación de horas extra a 10 días, sigue en tramitación, por lo tanto, no regirá para esta temporada.



Francisco Pinilla
Director