

# TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL COMERCIO

Esto no se aplicará a trabajadores que se contraten por plazo de 30 o menos días y a aquellos cuya jornada sea de 20 o menos horas semanales. Tampoco es aplicable para los contratados para laborar exclusivamente los días sábado, domingo o festivos.

**Descansos obligatorios e irrenunciables:** Los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y las que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

**Descanso anual:** todo trabajador(a) con un año o más de servicios para el mismo empleador(a) tendrá derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra, el cual deberá otorgarse de preferencia en primavera o verano.

Los trabajadores que presten servicios en las Regiones de Magallanes y la Antártica, Aysén y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

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

## LEY DE LA SILLA

En todos los establecimientos comerciales el empleador(a) deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores. Las formas y condiciones en las que se ejercerá este derecho deberán constar en el reglamento interno de la empresa.

## SEMANA CORRIDA

Es el pago por los días domingos, festivos, y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores(as) remunerados exclusivamente por día y aquellos afectos a un sistema de remuneración mixto.

### Tienen derecho al pago de la semana corrida:

- Los trabajadores **remunerados por día**, o sea, aquellos cuya remuneración es variable y se devenga día a día en función de su trabajo diario; por ejemplo, los remunerados por hora, a trato, por unidad de piezas, medidas o comisiones.
- Los trabajadores **con remuneración mixta**, esto es, que tengan

un sueldo base mensual, el que debe ser equivalente al ingreso mínimo, más remuneraciones variables (trato, comisiones, etc.).

### NO tienen derecho al pago de la semana corrida los trabajadores que:

- Tienen una remuneración exclusivamente en base a un sueldo fijo mensual.
- Tengan una remuneración mixta, cuya parte variable corresponda a un porcentaje de venta total mensual que se reparte entre los trabajadores ("sistema de pozo").

**Requisitos que debe cumplir la remuneración para ser incorporada en el cálculo de pago de la semana corrida:** El pago de semana corrida se calcula sobre el monto variable de la remuneración y debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Que tenga el carácter de remuneración, por lo que no se considera la asignación de movilización o locomoción, asignación de pérdida de caja, viáticos, asignaciones familiares; en general, las devoluciones de gastos.
- Que la remuneración se devengue diariamente por el trabajador(a), esto es, que se incorpore día a día al patrimonio del trabajador(a) en función del trabajo diario, sin perjuicio que su pago sea mensual. No se incluyen aquellas que corresponden a rendimientos colectivos.
- Que la remuneración sea principal y ordinaria, o sea, que subsista por sí misma, independiente de toda otra forma de remuneración. No se incluirían aquellos que son excepcionales e infrecuentes, por ejemplo, los aguinaldos.

### ¿Cómo se calcula la semana corrida?

Se suma el monto de lo ganado en la respectiva semana (la remuneración variable) y luego se divide por el número de días que legalmente debió trabajar en la semana. El resultado de dicha operación será el monto que se deberá pagar por cada domingo y festivo correspondiente a la semana.



Los trabajadores que laboran en el sector comercio se rigen por las normas establecidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias.

Infórmese sobre sus derechos y deberes:

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:  
600 450 4000

INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL):  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



## CONTRATO DE TRABAJO

El contrato debe ser escriturado y firmado por el trabajador(a) y el empleador(a) en un plazo de 15 días, contados desde que comenzó a trabajar. Este plazo será de 5 días si el contrato dura menos de 30 días.

Deben hacerse dos copias del contrato: una para el empleador(a) y otra para el trabajador(a).

## JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores del comercio se encuentran afectados a la jornada ordinaria. Si la jornada convenida fuere inferior a la máxima legal de 45 horas semanales, esta deberá distribuirse en el número de días que convengan las partes, siempre que no exceda los 6 días.

- **Jornada ordinaria:** no puede exceder de un máximo de 45 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días, con 10 horas ordinarias diarias como máximo.
- **Jornada parcial:** no podrá exceder de 30 horas semanales ni de 6 días a la semana, con un máximo de 10 horas de trabajo diarias.

En este tipo de jornada:

- Las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornada, debiendo el empleador(a), con una antelación mínima de una semana, determinar y comunicar al trabajador(a) cual regirá en la semana o periodo siguiente.
- El tiempo de descanso para colación será no inferior a media hora ni superior a una hora.
- **Jornada extraordinaria:** es el tiempo que excede a la jornada ordinaria, sea ésta la máxima legal (45 horas semanales) u otra inferior pactada por las partes.
- **Horas extraordinarias:** sólo podrán pactarse horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Siempre deberá existir un pacto escrito, el cual tendrá una vigencia no superior a 3 meses, renovable por acuerdo de las partes. En caso de no haberse acordado por escrito se considerarán como realizadas aquellas que, con el conocimiento del empleador(a), se trabajen en exceso de la jornada ordinaria pactada.
- **Extensión de la jornada ordinaria:** el empleador(a) podrá extender la jornada ordinaria hasta en 2 horas diarias, las que deben pagarse como horas extraordinarias, durante los 9 días anteriores a Navidad, distribuidos dentro de los últimos 15 días previos a esta festividad.

Esta norma se aplica a los trabajadores relacionados con la venta directa al público, incluyendo cajeros y empaquetadores, y no resulta aplicable a los trabajadores que realizan otras funciones como el personal de bodega, administrativos, personal de seguridad, etc. Tampoco se aplica a los que se desempeñan en clubes, restaurantes o establecimientos de entretenimiento.

Los trabajadores a quienes se aplica la extensión de jornada ordinaria, en ningún caso laborarán más allá de las 23 horas durante los 15 días anteriores a Navidad. Bajo ninguna circunstancia lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a Navidad (24 de diciembre), como tampoco el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.

## REMUNERACIONES

Los trabajadores del comercio pueden tener remuneraciones exclusivamente **fijas**, constituidas por un sueldo equivalente como mínimo al Ingreso Mínimo Mensual o a su proporción en caso de trabajadores con jornada parcial.

También pueden tener un **sistema mixto** que consiste en un sueldo o sueldo base, equivalente como mínimo al Ingreso Mínimo Mensual, y adicionalmente remuneraciones variables o comisiones.

No podrán los trabajadores recibir una remuneración exclusivamente variable porque el **sueldo base** es obligatorio.

**El sueldo o sueldo base no podrá en ningún caso ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual vigente.**

Las remuneraciones deben pagarse íntegramente, con la periodicidad pactada (día, mes, quincena) la que no podrá exceder de un mes.

## PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Estas deberán ser pagadas con un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. El trabajador(a) y el empleador(a) podrán pactar un valor superior al estipulado por ley.

**Cálculo:**

**A). Trabajador(a) remunerado con sueldo mensual:**

- Se divide el sueldo mensual por 30 (días del mes), para determinar el sueldo que percibe diariamente el trabajador o trabajadora.
- El sueldo diario se multiplica por 28, para determinar lo ganado por el trabajador(a) en las últimas 4 semanas.
- El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.

- Finalmente, este valor se incrementa como mínimo en un 50% o en otro porcentaje superior, si las partes así lo acordaron, para determinar el monto que pagará el empleador(a) por cada hora extraordinaria de trabajo.

**B). Trabajador(a) remunerado con sueldo diario:**

- Se suma exclusivamente el total ganado por el trabajador(a) por concepto de sueldo durante las últimas 4 semanas.
- El producto de la suma anterior se divide por 180, que corresponde al número de horas mensuales laboradas por el dependiente afecto a una jornada de 45 horas semanales.
- La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria, se incrementará, para obtener el monto del valor de la hora extraordinaria, como mínimo en un 50% o en otro porcentaje superior, si las partes así lo hubieren convenido.

Los trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en 5 días y que no han laborado horas extraordinarias en ninguno de los días que inciden en dicha distribución semanal, el sexto día ellos podrán laborar un máximo de 8 horas extraordinarias. Si, en cambio, estos trabajadores hubieren laborado sobre-tiempo en dicho lapso, el sexto día podrán laborar las horas que resten para completar el máximo de 12 horas extraordinarias semanales, con un tope máximo de 8 horas.

## DESCANSOS Y VACACIONES

**Descanso diario:** La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, media hora para la colación. Este período no se considerará trabajado, salvo acuerdo de las partes.

Para los trabajadores con jornada parcial, su jornada diaria es continua, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

**Descanso semanal:** los trabajadores que atiendan directamente al público están exceptuados del descanso en días domingo y festivos, aún cuando las partes pueden pactar regirse por las normas generales sobre descanso semanal (art. 35 Código del Trabajo).

El empleador(a) deberá otorgar 1 día de descanso a la semana en compensación por las actividades realizadas el día domingo y otro por cada festivo en el que debieron prestar servicios.

Los trabajadores exceptuados de este descanso tienen derecho a que, a lo menos, 2 de los días de descanso compensatorio que les corresponde en el mes calendario sean otorgados en día domingo.