

ASPECTOS LABORALES DEL PLEBISCITO CONSTITUCIONAL

Como es de público conocimiento, el próximo domingo 17 de diciembre se realizará el plebiscito para aprobar o rechazar la [Propuesta de Nueva Constitución Política de la República](#) que fue elaborada y aprobada por el Consejo Constitucional a partir del anteproyecto elaborado por la Comisión Experta. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, le explicamos los principales aspectos laborales a considerar:

- 1) FERIADO LEGAL:** El día de las elecciones será feriado legal, sin perjuicio de que no corresponde a aquellos denominados “*feriados irrenunciables*”.
- 2) PERSONAS QUE TRABAJAN EL DÍA DE LAS ELECCIONES:** El domingo 17 de diciembre le corresponde prestar servicios a los trabajadores para quienes los domingos y festivos son días normales de trabajo. Se trata de aquellos exceptuados del descanso dominical y de días festivos, situación regulada en el artículo 38 del Código del Trabajo, salvo la situación especial que aplica a algunos trabajadores que se indica a continuación, los cuales no podrán prestar servicios el domingo 17 de diciembre.
- 3) SITUACIÓN ESPECIAL DE CIERTOS TRABAJADORES DEL COMERCIO:** Los trabajadores del comercio y servicios que atiendan directamente al público, en la medida que se desempeñen en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica (por ejemplo, *malls* o *strip centers*), se encuentran liberados de prestar servicios el domingo 17 de diciembre, por ser descanso obligatorio para ellos.

Este descanso debe comenzar a más tardar a las 21:00 horas del sábado 16 de diciembre y terminar a las 06:00 horas del lunes 18 de diciembre, salvo que los respectivos trabajadores estén sujetos a turnos rotativos de trabajo, caso en el cual pueden prestar sus servicios en los lapsos que median entre las 21 y las 24 horas del día sábado 06 de mayo y entre las 0:00 y las 06 horas del día lunes 9 de mayo, siempre que el turno incida en dichos periodos de tiempo.

En consecuencia, las empresas que se encuentren ubicadas al interior de estos centros o complejos comerciales deberán permanecer cerradas el día de las elecciones.
- 4) PERMISO PARA SUFRAGAR:** El resto de los establecimientos comerciales no ubicados dentro de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social, podrán abrir sus puertas el domingo 17 de diciembre, debiendo asegurarse de respetar el derecho que tienen sus trabajadores a ausentarse de su trabajo durante, a lo menos, 2 horas a fin de sufragar, sin sufrir descuentos en sus remuneraciones ni disminución de su horario de colación. Adicionalmente, para quienes el lapso de dos horas resulte insuficiente para cumplir con el deber de sufragio, la Dirección del Trabajo ha recomendado que trabajadores y empleadores concuerden una modalidad y extensión del permiso que les permita sufragar.
- 5) SITUACIÓN DE VOCALES DE MESA Y OTROS:** El empleador de los trabajadores designados como vocales o presidentes de Mesas Receptoras de Sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegados de la Junta Electoral, debe conceder los permisos necesarios para cumplir con tales funciones, sin sufrir descuentos en sus remuneraciones ni disminución de otros derechos.
- 6) SANCIÓN AL EMPLEADOR QUE NO OTORGA LOS PERMISOS:** El empleador que se niegue a respetar estos derechos, e impida al elector desempeñar alguna de las funciones antes señaladas, puede ser denunciado en cualquiera de las oficinas de la Inspección del Trabajo o ante el Juez de Policía Local de la comuna¹.
- 7) DESCANSOS DOMINICALES:** El descanso dominical del día 17 de diciembre que le corresponde a los trabajadores que prestan servicios en centros comerciales administrados bajo una misma razón social, no puede ser computado por el empleador como uno de aquellos días de descanso dominicales que por ley les corresponden a los trabajadores del comercio (Dictamen Nro. 1474/30, 2022).

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo rmarin@parraguezymarin.cl

¹ Las infracciones a estos derechos serán sancionadas de la siguiente forma: (i) En empresas con menos de 50 trabajadores se aplicará una multa a beneficio fiscal de 5 UTM por cada trabajador afectado; (ii) En empresas con 50 o más trabajadores se aplicará una multa a beneficio fiscal de 10 UTM por cada trabajador afectado; (iii) En empresas con 200 o más trabajadores se aplicará una multa a beneficio fiscal de 20 UTM por cada trabajador afectado.