

GARRIGUES

Newsletter de Laboral en Latinoamérica

Enero 2025

Índice

Inteligencia artificial en el mercado laboral latinoamericano.....	3
Obligaciones laborales clave para el inicio del 2025	4
Reformas recientes en materia laboral.....	6
Calendario laboral y días feriados para el 2025	11

Inteligencia artificial en el mercado laboral latinoamericano

La adopción de las tecnologías basadas en la inteligencia artificial (IA), conocidas también como tecnologías emergentes, muestra una tendencia al alza a nivel global y actualmente países latinoamericanos como Perú y Colombia ya están avanzando en la creación de regulación sobre el uso e implementación de la IA.

¿Cuál es la legislación actual sobre la inteligencia artificial en Latinoamérica?

En el **Perú** ya existe una legislación vigente que promueve el uso de la IA en favor del desarrollo económico y social del país (Ley 31814), que busca la aplicación de esta tecnología de manera ética, sostenible, transparente y responsable, en el contexto de la transformación digital a nivel nacional.

Colombia, por su parte, presentó el 15 de agosto de 2024 su primer borrador de Política Nacional de inteligencia artificial, con el fin de impulsar la productividad y automatización del país de manera sostenible en un periodo de implementación entre 2024 y 2030

En cuanto a **México**, la IA está siendo utilizada para mejorar la eficiencia en diversos sectores, incluido el sector empresarial, así como por diversas entidades públicas. Este aumento fue especialmente notable durante la pandemia de COVID-19. Según un estudio de Morning Consult para IBM, la IA ha mostrado un crecimiento exponencial en el país. De acuerdo con el estudio Global AI Adoption Index 2022 (el cual sirve como marco de referencia), se ha podido identificar que el 31% de las empresas mexicanas ya utilizan IA activamente, lo que coloca a México entre los países más activos en la adopción de esta tecnología. Además, se ha identificado que el 43% de las empresas está explorando su uso y el 68% de los profesionales de TI han aumentado sus inversiones en IA en los últimos dos años.

Aunque México es uno de los países que ha suscrito acuerdos internacionales para obligarse a expedir normas jurídicas que permitan la regulación ética de la IA, aún no se ha expedido ninguna regulación obligatoria en la materia en dicho país.

No obstante, México está avanzando hacia un marco regulatorio para la IA. Actualmente existen diversas propuestas presentadas ante el Congreso de la Unión para regular estas nuevas tecnologías. Precisamente, en mayo de 2024, se presentó en el Senado de la República la iniciativa denominada Agenda Nacional de la Inteligencia Artificial 2024-2030, que propone la incorporación e implementación efectiva de la inteligencia artificial dentro del mercado laboral, aporta un diagnóstico regulatorio y plantea diversas recomendaciones para su regulación en México.

Dicha iniciativa tuvo la participación de diversos sectores como la Cámara de Senadores, la UNESCO, organismos internacionales y autónomos, incluyendo también expertos del sector público y privado, coordinados por la Alianza Nacional de Inteligencia Artificial (ANIA), con el propósito de establecer un marco de referencia hacia el futuro que promueva la integración de la IA como un motor de inclusión y desarrollo social, económico y educativo del país.

El impacto global de la IA para el sector laboral

A nivel global, se estima que la IA podría automatizar hasta el 18% de las tareas laborales para 2030, lo que afectaría principalmente a los mercados desarrollados. Según un informe de Goldman Sachs (2023), la IA tiene el potencial de transformar hasta 300 millones de empleos a nivel mundial.

El impacto de la IA en México es significativo. Aunque el país ocupa el quinto lugar en América Latina en cuanto al uso de IA por debajo de Chile, Brasil, Uruguay y Argentina, con un puntaje de 48.55 en el Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial 2023, se espera que la tecnología impulse la economía global, con un impacto de hasta 15.7 billones de dólares para 2030, lo que podría suponer una amenaza para el empleo en México, pues, de conformidad con un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima que, aunque el 14% de los empleados en el país podrían mejorar su productividad, el 2% enfrentaría el riesgo de perder sus empleos debido a la automatización de ciertas actividades.

Aunque la implementación de la IA es inevitable, el enfoque debe ser el de crear oportunidades laborales y fomentar el uso de estas tecnologías para mejorar la vida de las personas, y proteger el sector laboral, el cual debería ser utilizado como herramienta para mejorar la productividad y complejidad de las tareas en una organización, no para reemplazar las habilidades humanas per se.

La adopción de la IA representa una oportunidad para mejorar la competitividad, la productividad y reducir las desigualdades sociales. Sin embargo, debe ser estudiada y regulada a detalle. Colombia, Chile, México y Perú, como miembros activos de la UNESCO, han suscrito diversos acuerdos para generar las condiciones necesarias para regular la IA y su integración en la sociedad desde un entorno que promueva el desarrollo social, económico y educativo de la región, con el fin de garantizar (de forma ética y responsable) los derechos humanos en beneficio de toda la población.

Por ello, es crucial **invertir en la capacitación de las nuevas generaciones** y preparar tanto a empresas como a trabajadores para **aprovechar al máximo los beneficios de la IA**, garantizando que esta transformación se traduzca en un desarrollo económico y social, y no en una competitividad que reduzca el número de empleos.

Obligaciones laborales clave para el inicio del 2025

Colombia

Ajuste al salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV): A partir del 1 de enero de 2025, el SMLMV fue fijado en la suma mensual de COP\$1.423.500 y el salario mínimo integral en COP\$18.505.500. Así mismo, a partir de la misma fecha, el auxilio legal de transporte fue fijado en un monto mensual de COP\$200.000.

Pago de intereses sobre las cesantías correspondientes al periodo 2024: El empleador debe pagar al trabajador los intereses sobre las cesantías del periodo anterior a más tardar el 31 de enero de 2025.

Consignación de las cesantías correspondientes al periodo 2024: El empleador debe consignar al respectivo fondo de cesantías las causadas por el trabajador durante el 2024, a más tardar el 14 de febrero de 2025.

Reportes de variación de la planta de personal que se presentan frente al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): Si el empleador optó por generar los reportes en los meses de enero y julio, deberá enviar la información dentro de los primeros 10 días hábiles del mes de enero de 2025, reportando la variación de la planta de personal entre los meses de julio y diciembre del 2024. Si el empleador optó por generar los reportes en los meses de marzo y septiembre, deberá enviar la información dentro de los primeros 10 días hábiles del mes de marzo de 2025,

reportando la variación de la planta de personal entre los meses de septiembre de 2024 y febrero de 2025.

Reporte anual de autoevaluación de estándares mínimos y el plan de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST): Se debe realizar el registro de la autoevaluación entre el 03 de febrero y el 28 de marzo de 2025 en el aplicativo diseñado por el Ministerio de Trabajo.

Entrega de dotación: El empleador debe entregar un par de zapatos y vestido para la labor a los trabajadores en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de 2025.

Pago de la prima legal de servicios: El empleador debe pagar la prima legal de servicios a más tardar el 30 de junio y el 20 de diciembre de 2025.

Jornada semestral de la familia: Se debe gestionar la jornada familiar correspondiente al primer y segundo semestre del año.

Reducción de la jornada máxima legal: Desde el pasado 15 de julio de 2024 y hasta el 14 de julio de 2025, la jornada máxima legal es de 46 horas semanales. A partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima será de 44 horas semanales.

Expedición de certificado de ingresos y retenciones: El empleador debe entregar a sus trabajadores dicho certificado a más tardar el 31 de marzo de 2025.

Chile

Ajuste del salario mínimo: A contar desde el 1 de enero de 2025, el salario mínimo se reajustará conforme a la variación acumulada del IPC entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, llegando a un total de CLP \$510.500 (USD 520.15).

Prevención laboral: El Decreto N.º 44, que entrará en vigor el 1 de febrero de 2025, moderniza las normativas sobre gestión de riesgos laborales en Chile, con el objeto de garantizar condiciones de trabajo seguras, y proteger la salud física y mental de los trabajadores mediante la implementación de obligaciones claras para empleadores y trabajadores, adaptadas a las características de cada sector.

Entre las responsabilidades del empleador, destacan la implementación de una matriz de riesgos, programas preventivos, comités paritarios, capacitaciones periódicas y la adecuada gestión de accidentes y enfermedades laborales. Por su parte, los trabajadores tienen el deber de cumplir con las normativas de seguridad, participar en las actividades preventivas y reportar riesgos identificados.

Será necesario que las empresas modifiquen sus reglamentos internos de higiene y seguridad, a fin de incorporar las nuevas normativas que se exigirán a partir del 1 de febrero de 2025.

México

Incremento del salario mínimo: A partir del 1 de enero de 2025, el salario mínimo general será de USD278.80 y el salario mínimo en la Zona Libre de la Frontera Norte será de 419.88 pesos diarios (USD 20.76), lo que representa un incremento de 12% respecto del año 2024.

Aumento en el impuesto sobre nómina en la CDMX: El impuesto sobre la nómina pagada por las empresas al Gobierno local de la Ciudad de México pasó del 3% al 4%, con las siguientes

salvedades: (a) las microempresas (con hasta 10 trabajadores) pagarán una tasa efectiva del 3% (reducción del 1% respecto a la nueva tasa); (b) las pequeñas empresas (de 10 a 50 trabajadores) pagarán una tasa efectiva del 3.5% (reducción del 0.5% respecto a la nueva tasa); y (c) las empresas que anualmente acrediten que, en los doce meses anteriores a la presentación de la declaración, incrementaron un 33% su plantilla laboral o las que inicien operaciones tendrán derecho a una reducción equivalente al 1% respectivamente, por el pago del Impuesto sobre nóminas sobre la tasa del 4%.

Aumento de impuesto sobre nómina en otros Estados de la República Mexicana: Guerrero (pasa de 2% a 3%), Morelos (pasa de 2% a 2.5%), Tabasco (pasa de 2.5% a 3.5%) y Zacatecas (pasa de 3% a 3.5%).

Perú

Incremento del salario mínimo: A partir del 1 de enero de 2025, la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada será de S/ 1,130.00 (USD 305.41), lo que representa un incremento de 10.25% respecto del año 2024.

Comunicación de los puestos indispensables para el año 2025: En el mes de enero de cada año, los empleadores tienen la obligación de informar tanto a sus trabajadores o al sindicato correspondiente como a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre los puestos indispensables dentro de la organización.

Nuevo Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales: El 30 de marzo de 2025 entra en vigor el nuevo Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales, aprobado por Decreto Supremo No. 016-2024-JUS. El empleador deberá adecuar su sistema interno de datos personales en virtud de las nuevas obligaciones/exigencias que la norma plantea.

Reformas recientes en materia laboral

Colombia

1. Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral

La presente ley tiene como objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. Para tal efecto, los empleadores deben implementar una política de prevención y atención de quejas de acoso sexual. Así mismo, se establece para los empleadores la obligación de reportar las quejas y sanciones derivadas de quejas de acoso sexual en el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género.

2. Ley 2397 de 2024 por medio de la cual se dictan disposiciones para la reducción de desigualdades de género en el sector de infraestructura civil y construcción en Colombia

La presente ley tiene como objeto establecer medidas para la reducción de las desigualdades de género existentes en el sector de la infraestructura civil y construcción en Colombia, a través de una mayor participación de la fuerza laboral femenina, promoviendo formación y cambios en las

políticas de contratación del sector, apuntando a la incorporación de las mujeres a través de la estrategia “Más mujeres construyendo”.

Chile

1. Decreto N°44 que aprueba el nuevo Reglamento sobre la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable

El 1 de febrero de 2025 entra en vigor el Decreto N° 44, emitido el 3 de agosto de 2023 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaría de Previsión Social, el cual actualiza la normativa sobre gestión preventiva de riesgos laborales, modernizando las obligaciones de empleadores y trabajadores con el propósito de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, acorde a las exigencias actuales de cada sector económico. Asimismo, regula la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, como órganos esenciales en la prevención de riesgos.

La normativa exige a las entidades empleadoras la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales mediante la implementación de matrices de peligros, programas preventivos y acciones de capacitación para los trabajadores. Se establecen, además, medidas específicas para la protección de personas particularmente vulnerables a determinados riesgos, tales como trabajadoras embarazadas o personas con discapacidad o condiciones especiales, promoviendo un enfoque integral que prioriza la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo. Adicionalmente, los empleadores deberán establecer planes de emergencia, revisar periódicamente sus sistemas de gestión y permitir el acceso de las entidades fiscalizadoras para garantizar el cumplimiento de las normativas aplicables.

2. Ley de Protección de Datos Personales

Con la promulgación de la **Ley de Protección de Datos Personales N° 21.719 (LPD)** el 13 de diciembre de 2024, Chile avanza hacia un marco normativo más robusto en la protección de datos personales en el ámbito laboral. Esta ley, que será exigible a partir del 1 de diciembre de 2026, establece derechos claros para los trabajadores sobre su información, como el acceso, corrección y eliminación de datos, y también la oposición a su uso, al tiempo que define a los empleadores como responsables de manejar dicha información de manera segura y conforme a la normativa. Además, la LPD distingue entre datos personales comunes y sensibles, imponiendo obligaciones específicas para su tratamiento, especialmente cuando se vinculan a características íntimas como salud, orientación sexual o afiliación sindical.

La normativa también regula el uso de datos biométricos y decisiones automatizadas, exigiendo consentimiento del trabajador y garantizando derechos de información y revisión. Asimismo, reconoce fuentes de licitud para el tratamiento de datos, como el cumplimiento de obligaciones legales, intereses legítimos o protección de la vida e integridad de los trabajadores.

El incumplimiento de la LPD puede acarrear sanciones severas, incluidas indemnizaciones especiales, reforzando la importancia de que los empleadores adapten sus políticas internas y reglamentos para alinearse con este nuevo marco legal, garantizando la privacidad y el respeto de los derechos fundamentales en el entorno laboral.

México

1. Reforma constitucional en igualdad sustantiva y brecha salarial

El 15 de noviembre de 2024 se publicó esta reforma para promover la igualdad de condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral y la erradicación de la violencia contra la mujer.

Puntos clave:

- Igualdad de trato para hombres y mujeres. Esto incluye la implementación de políticas de igualdad de género en todas las dependencias gubernamentales.
- A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin importar sexo o género, debiendo incluir mecanismos para eliminar la brecha salarial de género.
- Todas las instituciones de seguridad pública deberán actuar con perspectiva de género para proteger los derechos de las mujeres y garantizar una vida libre de violencia.
- Los nombramientos que se realicen en la administración pública deberán observar el principio de paridad de género, asegurando una representación equitativa de hombres y mujeres en cargos públicos.
- Se deberán crear fiscalías especializadas en la investigación de delitos de violencia de género para mejorar la respuesta y protección a las víctimas.

La Secretaría del Trabajo tendrá un plazo de 90 días para emitir las normas correspondientes en materia de igualdad sustantiva y hacer las modificaciones correspondientes en las leyes aplicables.

2. Ley Silla

El 04 de diciembre de 2024 el Congreso de la Unión aprobó la reforma a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de derecho al descanso de los trabajadores durante la jornada laboral, a través del cual se obliga a los empleadores a proveer asientos suficientes con respaldos para todas aquellas personas trabajadoras cuyas labores requieren estar de pie, o bien para garantizar el descanso periódico durante su jornada laboral.

Dicha reforma deberá ser ratificada por el Poder Ejecutivo Federal en los próximos días y publicada en el Diario Oficial de la Federación para su entrada en vigor.

3. Regulación de trabajadores en plataformas digitales

Las Cámaras de Diputados y de Senadores aprobaron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo para reconocer y garantizar los derechos laborales a cerca de 650 mil trabajadores de plataformas digitales como choferes, repartidores, mensajeros o actividades similares, y cuyas tareas son asignadas por dicha plataforma, como Uber, DiDi, Rappi e Indrive.

Con esta reforma, se busca asegurar el acceso a la vivienda, atención médica, jubilación y seguros de riesgos de trabajo, para garantizar condiciones laborales dignas y los derechos fundamentales reconocidos en favor de cualquier trabajador.

Una vez que entre en vigor, las plataformas digitales estarán obligadas a contar con contratos de trabajo, pagar salarios en un plazo no mayor de una semana, emitir recibos de pago, contar con

registro de horas trabajadas, informar sobre las medidas de seguridad y salud, así como establecer mecanismos de atención para situaciones de acoso u hostigamiento.

Perú

1. Nueva Ley de Teletrabajo

Con fecha 22 de julio de 2024 fue publicada la Ley 32102 que modifica la Ley del Teletrabajo (LTT) respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores.

Las disposiciones más relevantes son:

- Nuevo derecho del teletrabajador: el tiempo de trabajo no laborado a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet -debidamente acreditados- no es motivo de descuento en las remuneraciones del teletrabajador ni tampoco es objeto de recuperación posterior.
- Cambio del lugar habitual de teletrabajo: el trabajador debe garantizar condiciones informáticas y de comunicación óptimas para realizar teletrabajo de forma adecuada, así como brindar las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo. Por su parte, el empleador debe identificar los nuevos peligros y riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador en su nuevo lugar de teletrabajo e implementar las medidas correctivas correspondientes.
- Nuevo aspecto por incluir en el contrato de teletrabajo: se deben establecer las condiciones de retiro de documentación confidencial de las oficinas del empleador, especificando las responsabilidades del teletrabajador.
- Prohibición de ejecutar actividades particulares: el teletrabajador tiene prohibido abandonar el lugar habitual de teletrabajo y realizar actividades particulares durante la jornada laboral. Si las realiza, está obligado a justificarlas. La falta de justificación constituye una causa para el inicio de un procedimiento disciplinario, el cual puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.
- Pausas activas: el empleador deberá establecer obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

Reglamento: El Poder Ejecutivo debe adecuar el reglamento de la LTT a las modificaciones antes descritas en un plazo no mayor de 90 días calendario.

2. Reforma del sistema de pensiones

Con fecha 24 de septiembre de 2024 fue publicada la Ley 32123, Ley de modernización del Sistema Previsional peruano, la cual crea el Sistema Integral Previsional Peruano (SIPP) a fin de garantizar la protección previsional de todos los ciudadanos, independientemente de su vínculo laboral.

El nuevo SIPP propone un sistema previsional único, universal, igualitario, inclusivo e integrado, gestionado bajo administración pública y privada, y establece mecanismos que permitirán garantizar el pago de una pensión mínima a sus afiliados.

Las disposiciones más relevantes son:

- Todos los ciudadanos mayores de 18 años deben afiliarse al SIPP. Si una persona no elige entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP) será afiliada automáticamente al SNP.
- Por su parte, las personas mayores de 18 años y que no estén afiliadas al nuevo SIPP, deberán afiliarse obligatoriamente al SNP o al SPP. En caso de no expresar su elección, serán automáticamente afiliadas al SPP.
- Los trabajadores independientes que perciben ingresos de cuarta o quinta categoría estarán obligados a realizar un aporte sobre dichos ingresos. Esta tasa se implementará de manera gradual a partir del tercer año de vigencia de la ley, comenzando en un 2% y alcanzando un máximo del 5% (incrementándose un punto porcentual cada dos años).
- Se aumenta la pensión mínima de jubilación e invalidez para el SNP a S/. 600.00 (USD \$ 162.16) mensuales. En cuanto al SPP, se determina que el aporte será definido a través de las disposiciones reglamentarias.
- Los afiliados al SIPP podrán efectuar un aporte por consumo, que tiene carácter complementario, de naturaleza previsional y proveniente de los gastos por consumo realizados por los afiliados al SIPP, debidamente sustentados en boletas de venta electrónicas.
- Con la implementación del SIPP, la edad para acceder a una pensión adelantada, anticipada ordinaria o anticipada por desempleo, cuando corresponda, es de 55 años (anteriormente era de 50 años). Respecto de la edad para acceder a una pensión de jubilación, se mantiene en 65 años.

La ley que crea el nuevo SIPP propone un plazo de hasta 180 días hábiles (junio 2025) para que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) publique el reglamento con las disposiciones necesarias para su implementación. Así, de acuerdo con la segunda disposición complementaria final de la ley, esta entrará en vigencia al día siguiente de la publicación del referido reglamento.

3. Nuevo Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales

Con fecha de 30 de noviembre de 2024 fue publicado el Decreto Supremo No. 016-2024-JUS, mediante el cual se aprueba el nuevo Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales, que entra en vigor el 30 de marzo de 2025 (120 días desde su publicación), derogando la versión anterior publicada en 2013.

Las disposiciones más relevantes son:

- Se crean obligaciones en casos de incidentes de seguridad: se implementa la obligación de notificar a la Autoridad de Datos Personales y a los titulares de los datos afectados en un plazo de 48 horas desde haber tomado conocimiento del incidente de seguridad. En caso de que el incidente haya sido superado y/o resuelto internamente, evitando la afectación de datos personales, la notificación se efectúa únicamente a la Autoridad de Datos Personales.
- Oficial de Datos Personales: se implementa la obligación de designar un Oficial de Datos Personales (ODP) en aquellas entidades públicas o entidades privadas que realicen tratamientos de grandes volúmenes de datos personales, que puedan afectar a un gran número de personas, o cuando estas entidades realicen actividades principales o de giro de negocio que comprendan tratamiento de datos sensibles.

- Portabilidad de los datos personales: al ejercer la portabilidad, el titular del dato tiene derecho a que sus datos se transmitan directamente de un responsable o titular del banco de datos a otro cuando sea técnicamente posible, lo que no incluye que su ejercicio imponga una carga financiera excesiva, técnica excesiva o irrazonable al responsable o encargado del tratamiento.
- Implementación de nuevas infracciones: se han añadido nuevas infracciones tales como: (i) informar de forma incompleta condiciones del tratamiento de los datos personales, (ii) atender fuera de plazo el ejercicio de derechos ARCO, (iii) no designar al ODP, y (iv) negar o demorar injustificadamente a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales el ingreso a las instalaciones objeto de la fiscalización.

4. Prohibición del uso de tabaco, vapeo y similares

En noviembre de 2024 se publicó la Ley 32159, que prohíbe fumar o vapear en establecimientos dedicados a la salud, educación, dependencias públicas, lugares de trabajo, espacios públicos cerrados y medios de transporte públicos.

Se define como centro de trabajo todo lugar utilizado por las personas durante su empleo, ya sea remunerado o voluntario.

Calendario laboral y días feriados para el 2025

Colombia

De conformidad con la legislación colombiana, los feriados nacionales para el año 2025 son los siguientes:

- **1 de enero:** Año Nuevo.
- **6 de enero:** Día de los Reyes Magos.
- **19 de marzo:** Día de San José.
- **17 de abril:** Jueves Santo.
- **18 de abril:** Viernes Santo.
- **1 de mayo:** Día del Trabajo.
- **2 de junio:** Ascensión del Señor.
- **19 de junio:** Corpus Christi.
- **27 de junio:** Sagrado Corazón de Jesús.
- **29 de junio:** Día de San Pedro y San Pablo.
- **20 de julio:** Día de la Independencia.
- **7 de agosto:** Batalla de Boyacá.
- **15 de agosto:** Asunción de la Virgen.
- **12 de octubre:** Día de la Raza.
- **1 de noviembre:** Día de todos los Santos.
- **11 de noviembre:** Día de la Independencia de Cartagena.
- **8 de diciembre:** Día de la Inmaculada Concepción.

- **25 de diciembre:** Navidad.

Los descansos remunerados del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado se trasladará igualmente al lunes.

Descárgate aquí el [calendario de días feriados en 2025 de Colombia](#).

Chile

De conformidad con la legislación chilena, los feriados nacionales para el año 2025 completan un total de 19 días, conforme al siguiente detalle:

- **1 de enero:** Año Nuevo.
- **18 de abril:** Viernes Santo (Semana Santa).
- **19 de abril:** Sábado Santo (Semana Santa).
- **20 de abril:** Domingo de Resurrección (Semana Santa).
- **1 de mayo:** Día del Trabajo.
- **21 de mayo:** Día de las Glorias Navales.
- **7 de junio:** Día de la Batalla de Arica (región de Arica y Parinacota).
- **20 de junio:** Día Nacional de los Pueblos Indígenas.
- **29 de junio:** San Pedro y San Pablo / Elecciones primarias presidenciales y parlamentarias.
- **16 de julio:** Solemnidad de la Virgen del Carmen, Reina y Patrona de Chile.
- **15 de agosto:** Asunción de la Virgen.
- **20 de agosto:** Natalicio de Bernardo O'Higgins (regiones de Chillán y Chillán Viejo).
- **18 de septiembre:** Fiestas Patrias.
- **19 de septiembre:** Día de las Glorias del Ejército.
- **12 de octubre:** Día del Descubrimiento de Dos Mundos.
- **31 de octubre:** Día de las Iglesias Evangélicas y Protestantes.
- **1 de noviembre:** Día de Todos los Santos.
- **8 de diciembre:** Día de la Inmaculada Concepción.
- **25 de diciembre:** Navidad.

Asimismo, hay dos días festivos sujetos a confirmación en su calidad de irrenunciables, correspondientes al domingo 16 de noviembre y al domingo 14 de diciembre, que corresponden a las elecciones presidenciales y parlamentarias del año 2025.

Los feriados señalados se celebran en la fecha prevista y los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.

Descárgate aquí el [calendario de días feriados en 2025 de Chile](#).

México

De conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, en el año 2025 habrá 7 días feriados de descanso obligatorio para los empleados particulares en México:

- **1º de enero:** Año Nuevo.
- **3 de febrero:** Conmemoración de la Constitución Mexicana.
- **17 de marzo:** Conmemoración del nacimiento de Benito Juárez.
- **1º de mayo:** Día del Trabajo.
- **16 de septiembre:** Independencia de México.
- **17 de noviembre:** Conmemoración del 20 de noviembre, aniversario de la Revolución Mexicana.
- **25 de diciembre:** Navidad.

Descárgate aquí el [calendario de días feriados en 2025 de México](#).

Perú

De conformidad con el Decreto Legislativo No. 713 (8 de noviembre de 1991), que regula la legislación sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen privado, son 16 los días de feriados nacionales en el año, conforme al siguiente detalle:

- **01 de enero:** Año Nuevo.
- **17 y 18 de abril:** Jueves Santo y Viernes Santo.
- **01 de mayo:** Día del Trabajo.
- **07 de junio:** Batalla de Arica y Día de la Bandera.
- **29 de junio:** San Pedro y San Pablo.
- **23 de julio:** Día de la Fuerza Aérea.
- **28 y 29 de julio:** Fiestas Patrias.
- **06 de agosto:** Batalla de Junín.
- **30 de agosto:** Santa Rosa de Lima.
- **08 de octubre:** Combate de Angamos.
- **01 de noviembre:** Día de Todos los Santos.
- **08 de diciembre:** Inmaculada Concepción.
- **09 de diciembre:** Batalla de Ayacucho.
- **25 de diciembre:** Navidad.

Los feriados señalados se celebran en la fecha prevista y los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.

Descárgate aquí el [calendario de días feriados en 2025 de Perú](#).

Contacta con nuestros profesionales



Chile

Bárbara Vera
Socia

barbara.vera@garrigues.com



México

Miguel Ángel Rocha
Counsel

miguel.rocha@garrigues.com



Colombia

Carolina Camacho
Socia

carolina.camacho@garrigues.com



Perú

Franco Muschi
Socio

franco.muschi@garrigues.com

Para más información:

[Consulta nuestras publicaciones de Laboral en Latinoamérica](#)

GARRIGUES

Síguenos en:



© 2025 J&A Garrigues, S.L.P. | La información de esta página es de carácter general y no constituye opinión profesional ni servicio de asesoramiento legal o fiscal.

garrigues.com