PROYECTO DE LEY RELATIVO AL TÉRMINO DE LA JORNADA DIARIA DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL COMERCIO (BOLETINES N° 14.511-13, 14.567-13 Y N° 14.578-13, REFUNDIDOS)

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	PROYECTO DE LEY: Artículo único.- Modifícase el Código del Trabajo de la siguiente manera:
LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL Título I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Capítulo IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Párrafo 1º Jornada ordinaria de trabajo	1.- Incorpórase el siguiente artículo 23 ter: “Artículo 23 ter.- Los trabajadores dependientes del comercio, en ningún caso, trabajarán más allá de las veinte horas entre los días lunes y sábado, ni más allá de las dieciocho horas los días domingo o festivos. Con todo, este límite no se aplicará respecto de quienes se desempeñen en establecimientos cuyos empleadores sean micro empresas, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 505 bis, siempre que dichos establecimientos no se ubiquen en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	No se aplicará la limitación establecida en el inciso precedente a los trabajadores que se desempeñen en clubes o restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabaret, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados, como tampoco a aquellos que se desempeñen en expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de aquellas que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Igualmente, no se sujetarán a esta limitación los dependientes de las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles, en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.”.
Art. 24. El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias. Cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias. Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las **23 horas**, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las **20 horas** del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año. Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será	2.- Remplázase en el inciso tercero del artículo 24 la expresión “23 horas” por “veintidós horas” y la locución “20 horas” por “dieciocho horas”.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.	
Párrafo 4º Descanso semanal Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; 5.- a bordo de naves; 6.- en las faenas portuarias; 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable **a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley Nº 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades**, y	3.- Sustitúyese en el numeral 7 del artículo 38 la frase “a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley Nº 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades” por la siguiente: “en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 180 de la ley Nº 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, salvo los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.”.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas. Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos. Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores. No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los ncisos tercero y cuarto , salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de	

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL Y EN PARTICULAR POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.	