MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA OTORGAR DESCANSO DOMINICAL A LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO Y A LOS QUE DESARROLLAN OTRAS ACTIVIDADES EXCEPTUADAS DE ESTE DERECHO.

Boletín N°9869-13

Cualquier persona que analice objetivamente la actual normativa laboral de Chile concluirá que ella padece de graves deficiencias e incumple los estándares internacionales en materia de derechos fundamentales del trabajador.

Subjetivamente, me aventuro a afirma que nuestra legislación es injusta y explotadora, por cuanto sus fines, en la práctica, inclinan la balanza a favor de los empleadores, escudado en una maraña de textos y jurisprudencia que, en la práctica, terminan perjudicando a los trabajadores. Desde el discurso político neoliberal, la actual normativa laboral chilena es defendida con uñas u dientes, precisamente, porque pone el acento en la productividad de unos pocos por sobre muchos, asustando a la opinión pública cada vez que alguien propone avanzar en fortalecer los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Ese fue el caso cuando un grupo de congresistas de izquierda propusieron que el comercio cierre a las cinco de la tarde los días domingo para que quienes trabajan en dicho sector puedan gozar del descanso al que el resto de los trabajadores tienen derecho. Si bien la intención de estos parlamentarios es plausible, su respuesta legislativa al problema en cuestión es ineficiente. No sólo porque limita la libertad de acceder a bienes y servicios en días para la mayoría libres, sino además porque coarta la libertad de quienes quieren trabajar ese día, por los motivos que sean, al paso de otorgar un día libre a medias, cortado a la mitad, que claramente no resuelve el que los trabajadores disfruten con los suyos el tiempo suficiente. Es decir, que los trabajadores dejen de trabajar a las cinco de la tarde un día domingo, en circunstancias que finalizadas las labores, en promedio, terminarán retirándose a las seis, no cumple con el loable objetivo que dicen buscar, que es que el trabajador descanse.

La respuesta legislativa que en este Proyecto de Ley someto a discusión en este Honorable Congreso, plantea una solución inteligente a las demandas de los actores involucrados, por cuanto, se establece un domingo libre al mes, como mínimo, para todos los trabajadores que actualmente no tienen este derecho por trabajar en las actividades señaladas en el artículo 38 del Código del Trabajo. Asimismo, se establece la excepción para aquellos trabajadores que quieran voluntariamente trabajar ese día domingo libre, pactar con su empleador. Esto, a diferencia de la propuesta antes descrita, permitirá la continuidad horaria de cientos de bienes y servicios, sin interrupción, pudiendo los empleadores planificar con tiempo los turnos que cubran la jornada de aquellos que prefieran hacer uso de su derecho de descanso dominical.

Junto con ello, es justo establecer una justa compensación por aquel domingo que el trabajador sacrifique, estableciéndose además en esta propuesta que dichos días serán recompensados con 2 días de descanso continuos por cada domingo pactado y, conjuntamente, pagados con un 100% de recargo, no sólo por aquel domingo que pactó trabajar con su empleador, sino también todos los días domingo laborados. Creo necesario elevar los estándares laborales de Chile, más si la costumbre de compararnos con los países más desarrollados repleta los discursos de nuestras autoridades como conductas a imitar. Bueno, es deseable que ello se traduzca en hechos y para ellos, por los motivos aquí expuestos, es que vengo en presentar el siguiente Proyecto de Ley.

Por tanto, en virtud de lo expuesto vengo en presentar el a este Honorable Congreso Nacional el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Modifícase el Código del Trabajo en el siguiente sentido:

a) Reemplácese el inciso segundo del Artículo 38 por el siguiente:

"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 de acuerdo al artículo 32".

b) Reemplácese el inciso tercero del Artículo 38 por el siguiente:

"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar a lo menos un domingo de descanso al mes a sus trabajadores y 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".

c) Agrégase al Artículo 38 el siguiente inciso cuarto, nuevo:

"Las partes podrán pactar que el descanso dominical señalado en el inciso anterior se compense con dos días continuos de descanso semanal adicionales. Lo dispuesto en este inciso no será aplicable a los trabajadores del numeral 8 del presente artículo, como tampoco a aquellos trabajadores que prestaren servicios en una jornada autorizada en conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto".

GASPAR RIVAS SÁNCHEZ
Diputado de la República

CODIGO DEL TRABAJO

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 N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

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.~~

“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 de acuerdo al artículo 32”.

~~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.~~

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar a lo menos un domingo de descanso al mes a sus trabajadores y 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”.

“Las partes podrán pactar que el descanso dominical señalado en el inciso anterior se compense con dos días continuos de descanso semanal adicionales. Las horas extraordinarias en días domingos y festivos deberán ser pagadas con un cien por ciento de recargo. Lo dispuesto en este inciso no será aplicable a los trabajadores del numeral 8 del presente artículo, como tampoco a aquellos trabajadores que prestaren servicios en una jornada autorizada en conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto".

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.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, 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 cuatro 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 cuatro años.