Modifica el Código del Trabajo, agregando un tercer domingo de descanso obligatorio para los trabajadores del comercio
Boletín N° 8279-13

VISTOS:

Lo dispuesto en los numerales 2, 3 y 20 del artículo 63 de la Constitución Política de la República, y

CONSIDERANDO:

Por todo lo anterior, es que los parlamentarios abajo firmantes venimos en presentar el siguiente:

1. Que, los trabajadores y trabajadoras del comercio han planteado la necesidad de disponer de más días de descanso durante los fines de semana especialmente asociado a su interés de poder compartir un mayor tiempo con sus familias, particularmente con los hijos e hijas que durante la semana estudian, y desarrollar actividades propias de los días sábado y domingo (religiosas, deportivas, recreacionales, etc.). De forma muy especial y aprovechando que ya el legislador obliga que los trabajadores del comercio descansen a lo menos dos domingos en el mes calendario, tales trabajadores han expresado su deseo que se aumente a un tercer domingo el descanso al mes.
1. Que, efectivamente en nuestro país, el Código del Trabajo establece un régimen general de descanso obligatorio en día domingo, y en todos aquellos que la ley asigna el carácter de festivo. Regla que tiene excepciones taxativas, las que se pueden clasificar en permanentes y transitorias. Dentro de las excepciones permanentes se consideran las actividades del comercio y servicios que atienden directamente al público, contemplándose un sistema de compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y festivos, siendo obligatorio que al menos dos de los días de descanso debe otorgarse en día domingo (artículo 35, inciso 5° del Código del Trabajo.
2. Que, profundizando en nuestro Código, en su artículo 35, dispone que los días domingo y aquellos que la ley declara festivos sean de descanso. De esta manera, las partes –empleador y trabajador-- no pueden convenir la distribución de la jornada considerando tales días, por lo que deberá distribuirse en cinco o seis días, es decir hasta el día viernes o sábado de cada semana.

Por lo tanto, si las partes convinieron desarrollar la jornada de trabajo de lunes a viernes o a sábado, el trabajador se encuentra afecto al régimen general de descanso, de manera tal que respecto de él sus días de descanso obligatorio deben recaer en día domingo y en todos aquellos que la ley ha asignado el carácter de festivo.

Por otra parte, el Código reglamenta en el artículo 38 el descanso de los trabajadores exceptuados del descanso semanal, distinguiéndose a nivel doctrinal situaciones de carácter transitorias, y otras permanentes.

Dentro de las primeras se encuentran los trabajadores que laboren en faenas destinadas a reparar deterioros por causa mayor o caso fortuito (reparaciones impostergables); obras o faenas que por su naturaleza sólo puedan realizarse en determinadas estaciones o periodos de tiempo, y los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa. En estas situaciones excepcionales, la jornada puede distribuirse incluyéndose domingos y festivos, las que deberán pagarse como extraordinaria Respecto a las excepciones permanentes', el Código contempla a los trabajadores que se desempeñan en las empresas de proceso continuo, a bordo de naves, en faenas portuarias, deportistas profesionales y aquellos que se desempeñen en actividades conexas, y los que laboran en establecimientos de comerció y servicio. Estos recibirán en compensación por los domingos y festivos laborados, un día de descanso a la semana respecto de cada domingo y otro por cada festivo que debieron trabajar.

4_ Que, para el caso del descanso de los trabajadores del comercio, como se señaló, constituye una excepción permanente al descanso semanal, conforme con el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, el caso de los establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención.

Esta excepción responde a razones de interés social y económico[2], y por tanto estos pueden distribuir su jornada normal de trabajo, incluyendo domingos y festivo; las horas trabajadas en esos días deberán pagarse como extraordinaria si exceden la jornada ordinaria semanal. Por su parte, se dispone que tienen derecho a descansar otro día a la semana en

---

Articulo 38 N° 2, 5, 6,7, y 8.

[2] GAMONAL Contreras, Sergio y otro. Manual de derecho de Trabajo. Editorial LegalPublishing, p.143

compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que se presta servicio3.

5. Que, en la legislación europea revisada (Alemania, Francia e Italia) el descanso semanal es mayoritariamente el día domingo misma regla que sigue la normativa de los países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Perú). España contempla un descanso semanal mayor, de un día y medio; y el Reino Unido tiene una legislación que permite el trabajo el día domingo por vía contractual, pudiendo negarse a ello solo los trabajadores de tiendas y apuestas.

Por los considerando señalados precedentemente, las Diputadas y Diputados abajo firmantes, vienen en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Modifíquese el Código del Trabajo, Capítulo IV, Jornada de Trabajo, Párrafo 4° Descanso Semanal, artículo 38, en el siguiente sentido:

ARTÍCULO PRIMERO: En el inciso 5°, reemplácense el vocablo "dos" por el vocablo *"tres"* y; el vocablo *"necesariamente",* por el vocablo *"obligatoriamente".*

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos ***tres*** *de los días de descanso* en *el respectivo mes calendario deberán* ***obligatoriamente*** *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".*

ARTÍCULO SEGUNDO: Agréguese un nuevo inciso, el 6°, en el siguiente tenor, pasando los actuales inciso 6°, 7° y final, a ser 7°, 8° y final:

"Por la infracción a lo prescrito en el inciso anterior, el Empleador será sancionado con una multa de 5 Unidades Tributarias Mensuales (UTM). En caso de tener 50 o más trabajadores, la multa ascenderá a 10 UTM por cada trabajador afectado. Y si tiene contratados 200 o más trabajadores, la multa será de 20 UTM".

[3] Artículo 38 del Código del Trabajo.