PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, CON EL FIN DE ESTABLECER UNA MULTA PARA EL CASO DE CONTRAVENCIÓN DE LA JORNADA LABORAL LEGAL O PACTADA.
(BOLETÍN Nº 5.313-13)

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO DE LA MOCIÓN	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	PROYECTO DE LEY	PROYECTO DE LEY
Artículo 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.	“ARTÍCULO ÚNICO.- Para agregar los siguientes incisos finales al artículo 32 del Código del Trabajo: "Las labores inherentes al cierre diario del local o establecimiento de la empresa, como la atención de sus últimos clientes, inventarios, orden de mercaderías, herramientas o insumos u otras actividades de carácter similar, deberán ser	“Artículo único.- Incorpórase al Código del Trabajo, el siguiente artículo 33 bis, nuevo:

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO DE LA MOCIÓN	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	desarrolladas según lo disponga el empleador, pero dentro de la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo según el caso, no pudiendo excederse por estas razones la jornada legal o pactada. Si se constatare que uno o más trabajadores han continuado prestando servicios después de la jornada legal o pactada, habiendo o no registrado su salida en conformidad al artículo siguiente, el empleador deberá pagar una multa a beneficio fiscal de 50 UTM por cada hora de exceso y fracción superior a media hora.".".	
Artículo 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro. Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.		“Artículo 33 bis.- Las labores inherentes al cierre diario del local o establecimiento de la empresa, como la atención de sus últimos clientes, inventarios, orden de mercaderías, herramientas o insumos u otras actividades de carácter similar, deberán ser desarrolladas según lo disponga el empleador, pero dentro de la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo según el caso, no pudiendo excederse por estas razones la jornada legal o pactada.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO DE LA MOCIÓN	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
		Si se constatare que uno o más trabajadores han continuado prestando servicios después de la jornada legal o pactada, habiendo o no registrado su salida en conformidad al artículo anterior, el empleador deberá pagar una multa a beneficio fiscal de cincuenta unidades tributarias mensuales por cada hora de exceso y fracción superior a media hora.”.”.