

INFORMATIVO LABORAL

Abril 2015

Advertencia

La información contenida en este Informativo no constituye ni pretende constituir asesoría o asistencia legal directa o indirecta de especie alguna. En consecuencia, el lector no debe considerar la información contenida en este documento como asesoría legal de tipo alguno. Además, la información contenida en este Informativo no constituye un requerimiento de parte de nuestra firma ni de alguno de sus abogados para el establecimiento de una relación profesional de cualquier especie. Finalmente, la información contenida en este Informativo no pretende hacer publicidad de los servicios prestados por nuestra firma ni por alguno de sus abogados. El único objetivo del presente Informativo es dar información de carácter general respecto de materias que, en atención a su continua evolución, pueden ser de interés para nuestros clientes.

LEY QUE MODIFICA JORNADA LABORAL DE TRABAJADORES DEL COMERCIO.

El presente informativo tiene por objeto realizar un breve análisis de la **Ley N° 20.823** que modifica el Código del Trabajo en materia de **jornada laboral de los trabajadores del comercio**, presentado mediante moción contenida en el Boletín N° 9386-13, de fecha 10 de junio de 2014, y publicado en el Diario Oficial el pasado día 07 de abril de 2015.

De acuerdo a la legislación existente sobre esta materia, y según lo dispone el **artículo 38 del Código del Trabajo**, los trabajadores de establecimientos del comercio y de servicios que atiendan directamente al público se encuentran exceptuados de la prohibición legal de trabajar el día domingo.

Así, el referido artículo indica en su numeral 7 lo siguiente:

“Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

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.

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 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 consecuencia, según el artículo ya señalado:

- a) Los trabajadores del comercio y de servicios que atiendan directamente al público se encuentran exceptuados de la prohibición de trabajar en día domingo, por lo que el empleador podrá distribuir su jornada de trabajo incluyendo días domingos y festivos.
- b) Las horas trabajadas en días domingo o festivos se pagarán como horas extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria normal.
- c) A dichos trabajadores deberá compensarse con un día de descanso a la semana por cada día domingo o festivo trabajado.
- d) Al menos dos días de descanso en el respectivo mes calendario deberán otorgarse en día domingo.

La nueva normativa aprobada, la cual modifica el artículo 38 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo artículo 38 bis, precisa los siguientes cambios:

- a) En primer lugar, se establece que, en el caso de los trabajadores del comercio y de aquellos que se desempeñen en servicios que atiendan directamente al público, sea cual fuere su jornada de trabajo, total o parcial, **“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”**. Además, se establece que dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.
- b) En segundo lugar, la nueva ley establece que, **para efectos de calcular el valor de la hora extraordinaria trabajada en día domingo, se utilizará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria más el recargo recién mencionado**. Así, para calcular el valor de la hora extraordinaria, la cual recordemos, según lo dispuesto por el artículo 32 del Código del Trabajo, se paga con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, se considerará para su base de cálculo el valor de la hora ordinaria más el recargo del 30% explicado en el párrafo anterior.
- c) En tercer lugar, se incorpora un nuevo artículo 38 bis, el cual dispone que, para los trabajadores antedichos, **además de los dos días de descanso dominical que debe entregarse dentro del mismo mes al trabajador, es necesario entregar, a lo menos, “siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo”**. Solo mediante acuerdo escrito de las partes, trabajador y empleador, o con el o los sindicatos existentes, podrá convenirse que hasta tres días domingo sean remplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho no podrá compensarse en dinero ni acumularse de un año a otro. Además, la Dirección del Trabajo ha establecido que su no cumplimiento constituye una infracción gravísima que está sancionada con una multa de 1 a 60 UTM, de acuerdo al tamaño de la empresa.

Tanto esta norma, como la relativa a los dos días domingos de descanso en el mes calendario, no se aplicará respecto de aquellos trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, así como de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

* * *

Esperamos que el presente informativo sea de utilidad para Uds., y quedamos a vuestra disposición para aclarar y/o complementar cualquier aspecto del mismo.

Morales & Besa Ltda.

CONTACTO

NOMBRE	EMAIL	TELÉFONO
Fernando Arab Verdugo	farab@moralesybesa.cl	24727031
Rodrigo Sanhueza Torres	rsanhueza@moralesybesa.cl	24727057
Daniela Oyarzún Rojas	doyarzun@moralesybesa.cl	24727096
Valentina Morales Mimica	vmorales@moralesybesa.cl	24727068
Diego González Álamos	dgonzalez@moralesybesa.cl	24727060