INFORME DE LA COMISIÓN ESPECIAL PARA EL DESARROLLO DEL TURISMO, RECAÍDO EN EL PROYECTOS DE LEY QUE ADAPTA NORMAS LABORALES AL ÁMBITO DEL TURISMO

BOLETÍN N°8770-23

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión Especial para el Desarrollo del Turismo, pasa a informar el proyecto de ley referido en el epígrafe, de origen en mensaje, en primer trámite constitucional y reglamentario.

****

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS.

Antes de entrar al estudio y al debate habido en la Comisión con motivo del tratamiento del presente proyecto de ley, en referencia, debe señalarse:

1) Que su **idea matriz** o fundamental es introducir modificaciones a la legislación laboral adecuándolas a los requerimientos del sector turismo.

2) Que su normativa es de rango común.

3) Que, conforme lo dispuesto por la Sala, a continuación de esta Comisión, el proyecto ha de ser conocido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

4) Que no requiere ser conocido por la **Comisión de Hacienda.**

5) Que fue aprobado, en general, por asentimiento **unánime**, con los votos de los señores **Bertolino, De Urresti, Estay, Jarpa, Recondo, Rosales, Tuma, Vallespín, Walker y la señora Zalaquett.**

6) Que se designó Diputado informante, a la señora **Zalaquett, doña Mónica (Presidenta).**

A fin de facilitar la comprensión del proyecto de ley y, en especial, las modificaciones que este incorpora a la normativa correspondiente, se adjunta un comparado con la legislación en vigor y el texto aprobado por esta Comisión.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

A) El mensaje.

Expresa el Mensaje que el turismo es una de las industrias de más rápido crecimiento en los últimos tiempos, contribuyendo de manera sustancial a la economía mundial, sin perjuicio del rol que cumple en relación a progreso socioeconómico de la población, mediante la creación de gran cantidad de empleos, empresas, emprendimientos e infraestructura.

Afirma que, actualmente, el turismo constituye un 3% del PIB mundial y genera un 3% de empleo en forma directa, porcentajes que se triplican al considerar los efectos indirectos que produce esta industria sobre otras.

En lo que respecta a nuestro país, la industria turística, en estos momentos, ha pasado a ser una actividad de alta relevancia, contribuyendo con un 3,23% al PIB y constituyéndose en una importante fuente laboral. Por otra parte, agrega el Mensaje, se ha constituido en el cuarto sector exportador de Chile y representa el 5% de sus ganancias, equivalentes a USD$ 2.357 millones sólo por concepto de turismo receptivo para el año 2011, esto es, un 16,4% de aumento respecto del año anterior.

Considerando todas las actividades ligadas al turismo interno, receptivo y emisivo, estima que esta industria generará aproximadamente USD$ 11 mil millones de ingresos para Chile al año. Agrega que el ranking de competitividad económica 2011 del Foro Económico Mundial (WEF) sitúa a Chile en el lugar 30 de 139 países, superando a la mayoría de sus competidores directos. Sin embargo, en el ranking de competitividad turística, Chile desciende al puesto 57, puesto que falta avanzar en factores tales como infraestructura y en la sustentabilidad del desarrollo del sector.

Luego de ratificar lo ya señalado en cuanto a que el turismo es un motor económico, afirma que es uno de los principales promotores de la conservación del medio ambiente, del patrimonio histórico y de la identidad cultural de las comunidades; elementos que constituyen su materia prima y fundamentan su enorme atractivo.

Todo ello, lo lleva a concluir que nuestro país tiene una enorme responsabilidad en el desarrollo del sector turístico, debiendo alcanzar una posición de liderazgo y, por tanto, la modernización del sector requiere de la adopción de un conjunto de medidas de incentivos a las inversiones y voluntad pública para fortalecer esta actividad, haciéndose también perfeccionar sus estructuras laborales, a fin de evitar que la falta de adecuación normativa inhiba el desarrollo del sector; él presenta una serie de particularidades en su funcionamiento diario y anual en esta materia, lo que lo ubica en un espacio respecto del cual el Código del Trabajo no se hace cargo suficientemente, la cual en general, establece su normativa en base a una jornada regular y con remuneraciones asociadas a su cumplimiento, lo

que ha obligado al legislador a incorporarle normas especiales, relativas a contratación y empleo, que sin descuidar la protección de los derechos del trabajador, han debido adaptar las normas aplicables a las particularidades de la respectiva actividad comercial o productiva.

Tal es el caso de los contratos especiales referidos a la actividad de técnicos y artistas de espectáculos, de tripulaciones de vuelo y de cabina en el transporte aéreo y de deportistas profesionales, entre otros.

En cuanto al sector turismo, según expresa el Mensaje, el principal elemento que requiere ser modificado dice relación con la jornada de trabajo y sus descansos, toda vez que, para la generalidad de los trabajadores sus servicios han finalizado a las 21:00 horas del día anterior al día de descanso semanal (domingo o festivo), situación que recoge la normativa laboral; sin embargo, ciertas actividades, por su naturaleza, requieren proceder a su cierre en otros horarios.

Añade que, si bien hay servicios que se encuentran exceptuados del descanso dominical, les resultan aplicables las disposiciones que prescriben un descanso de, a lo menos, dos domingos cada mes calendario, situación que no se hace cargo de la fuerte estacionalidad que marca al turismo.

La última consideración efectuada por el Ejecutivo apunta al hecho que a los trabajadores de este sector se les ha complejizado la percepción de propinas, dada la masificación de nuevos sistemas de pago, especialmente a través de tarjetas de crédito y débito, no existiendo normas suficientes de protección al trabajador, al no constituir este emolumento remuneración.

Tales afirmaciones llevan al Mensaje a señalar que, para abordar las reformas que se requieren, en el proyecto se han considerado seis ejes conceptuales, que pasan a transcribirse:

"1. Que el 60% de los empleos se realizan fuera de la Región Metropolitana, el 47% de los empleos en turismo son ocupados por mujeres y que el 33% del total de empleos son ocupados por jóvenes de entre 18 y 29 años;

2. Que la actividad económica asociada al turismo se disgrega a lo largo de nuestro territorio como no lo hace ninguna otra;

3. Que el legislador ya ha contemplado regímenes especiales para otras actividades laborales relevantes, como las de los trabajadores agrícolas de temporada, los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores de artes y espectáculos, entre otras;

4. Que la marcada estacionalidad de la actividad turística, concentrada fundamentalmente en el período de vacaciones estivales y en menor medida en el invernal, así como las particularidades inherentes a sus propias características, requiere para su potenciación de condiciones especiales, las que actualmente la legislación laboral nacional no contempla;

5. Que la demanda del sector es difícil de prever, concentrándose fundamentalmente en fines de semana, feriados, presentando incluso dentro de un mismo día también fuertes variaciones, gatillándose principalmente en los horarios de descanso de la ciudadanía, y

6. Que la adaptación de normas laborales constituirá un fuerte incentivo a la contratación de mano de obra, en especial en regiones y entre los jóvenes y mujeres, quienes suelen ser más vulnerables en términos de ocupación y desempleo. Además, contribuirá a generar mayores ingresos para los trabajadores, quienes se desempeñarán en períodos de alta demanda.".

B).- Normativa relacionada

El artículo 63, N° 20, de la Constitución Política, constituye el fundamento para la dictación del Código del Trabajo, en la medida que consagra como materia propia de ley, a toda “norma de carácter general y obligatorio que estatuya las bases esenciales de un ordenamiento jurídico”, carácter que posee la señalada normativa.

El artículo 8° transitorio de la ley N°19.759 facultó al Presidente de la República para dictar, dentro del plazo de un año, el texto refundido, coordinado y sistematizado del referido Código, quien lo hizo mediante decreto con fuerza de ley N°1, de 3 de julio de 2002, del Ministerio del ramo.

La ley N°19.973, en su artículo 2°, estableció que los feriados correspondientes al 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año son obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con las excepciones que señala, sancionando con multa las infracciones a ello.

III.- DISCUSIÓN Y VOTACIÓN

A) En general

La Comisión compartió los puntos de vista expuestos por el Ejecutivo en el Mensaje, como, asimismo, aquellos antecedentes aportados durante el debate del proyecto, por lo que aprobó, por asentimiento unánime la idea de legislar sobre la materia, con los votos de los señores diputados ya individualizados en la primera parte de este Informe.

Durante la discusión en general de la iniciativa legal en informe, la Comisión escuchó a las siguientes autoridades y expertos:

1.- El Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción, señor **Pablo Longueira Montes**, junto al asesor legislativo del Ministerio del Trabajo, señor Francisco del Río.

Señaló que el proyecto presentado por el Ejecutivo se enmarca en una política de modernización del turismo, como una acción considerada dentro de las cincuenta medidas de impulso competitivo promovidas por ese Ministerio (Acción n°48). Concretando esa planificación, el Mensaje, detalló, aborda cinco temas y plantea cinco modificaciones legales específicas.

A modo de antecedentes, indicó que el turismo emplea a un 3,72% de la fuerza laboral de Chile, y sin embargo, la legislación laboral no es compatible, en algunos aspectos, con las necesidades de la industria turística. Por ello, el proyecto propone establecer ciertas reglas diferentes para trabajadores del turismo, flexibilizando con ello el mercado laboral en esta industria, permitiendo a la vez una mayor empleabilidad y menores costos en el turismo, cuidando de no vulnerar con ello los derechos de los trabajadores, especialmente procurando la protección de sus remuneraciones.

Para lograrlo, agregó, el proyecto propone cinco medidas específicas:

1°.- Permitir la discontinuidad de la jornada diaria, pues, ilustró con ejemplos, en la labor de los trabajadores del sector se generan “tiempos ociosos” durante la jornada; se propone en consecuencia autorizar a los trabajadores de este sector a pactar por escrito la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cinco horas, sin que esas horas de interrupción formen parte de la jornada, siempre que el trabajador no permanezca en el lugar de trabajo; la interrupción así pactada, detalló, debe ser remunerada de común acuerdo sobre la base de un valor hora no inferior 1,5 ingresos mínimos mensuales, las horas de prestación efectiva de servicios no deben sobrepasar los límites generales y debe tratarse de trabajadores que atiendan público. Se exige que este pacto conste por escrito y podrá tener una vigencia de seis meses, renovables.

2°.- Se innova respecto del horario de término de labores antes de un feriado o descanso semanal, pues actualmente ellas deben terminar, a más tardar a las 00:00 hrs. del día anterior; el proyecto propone en cambio que, tratándose de restaurantes y discotheques, se pueda pactar por escrito para superar esa hora bajo la condición de que se asegure un descanso continuo posterior de 33 horas, y que las horas sobre las 00:00 del día de descanso, se paguen con recargo de un 50%.

3°.- En materia de descanso dominical, agregó, el proyecto permite que las partes puedan acordar por escrito alternativas para el ejercicio de ese derecho, pudiendo el trabajador, en primer término, optar por veinticinco domingos de descanso cada año calendario, o por doce por semestre; o bien, pactando que el descanso recaiga en domingo al menos una vez al mes, debiéndose pagar otro domingo al mes con un recargo del

100% de la remuneración ordinaria. Ahora bien, si las partes no logran un acuerdo dentro de tales parámetros, rigen las normas generales, es decir, un mínimo de dos domingos de descanso cada mes.

4°.- En lo relativo a los ingresos por concepto de propinas, el proyecto procura la protección del trabajador, estableciendo que toda recepción de propinas, por medios de pago que no sean en efectivo (tarjetas de débito y crédito, cheques), debe liquidarse y pagarse por el empleador, dentro del mes respectivo y sin descuento alguno que afecte su monto original.

5°.- Finalmente, en lo relativo al derecho a descanso en feriados irrenunciables, (regulados en la ley N°19.973), si bien los trabajadores de este sector se encuentran exceptuados del descanso obligatorio en los feriados del 1 de enero, 1 de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre, el proyecto propone que tengan derecho a uno de tales feriados, a lo menos una vez cada dos años. En forma adicional, el proyecto incorpora a este régimen a los trabajadores del comercio de los aeropuertos, dado que los servicios comerciales que prestan, adquieren especial importancia para turistas extranjeros en días festivos.

En estos planteamientos coincidió plenamente el señor Director General del Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR), señor **Daniel Pardo López.**

2.- El Vicepresidente Ejecutivo de la Federación de Empresas de Turismo de Chile, FEDETUR señor **Eugenio Yunis Ahués.**

Señaló que la turística es una actividad que se caracteriza esencialmente por su alta estacionalidad en toda época, sea esta anual, mensual, semanal, diaria e incluso horaria, pues es una actividad que se desarrolla, por lo general, cuando los demás trabajadores descansan, lo que, afirmó, exige una adaptabilidad normativa como la que en este proyecto se propone. Reconoció el importante avance que el proyecto significa, aunque el gremio que representa, advirtió, tiene algunas observaciones que plantear.

En tal sentido, adelantó, se requeriría una mayor precisión de conceptos como el de “tour operador”, que el texto del Mensaje asocia con un “mayorista”, de forma que podría entenderse que no queda comprendido un “pequeño operador”, lo que, consideró, no corresponde a la realidad.

En otro orden, señaló, debe extenderse la facultad de pactar la interrupción de la jornada, también a otros trabajadores que si bien no atienden directamente al público, su labor dice estrecha e indisoluble relación con tal atención como es el caso de los maestros de cocina en restaurantes, o el de un operador de call center.

En conclusión, afirmó, con estos pequeños y otros ajustes, que si bien podrían significar mayores costos a las empresas del

sector, se logrará en último término un impulso a la actividad, una mejora en la calidad de sus servicios, con el beneficio que ello les implicará.

3.- El Primer Vicepresidente de la Asociación Chilena de Gastronomía A.G. (ACHIGA), señor **Ricardo Mois**

Señaló que la entidad que él representa se integró a las instancias de preparación del proyecto de ley que hoy se discute, por lo que considera que las modificaciones legales en él contenidas se ajustan estrictamente a las necesidades de la industria. Estas modificaciones representan, a su juicio, los ajustes mínimos y necesarios para que la industria turística nacional pueda operar en términos competitivos en el concierto latinoamericano, y para que siga siendo para el país el importante generador de empleo joven que hoy es.

Agregó que actualmente la actividad sufre una notoria escasez de trabajadores, por lo que consideró que de no flexibilizarse las normas a favor del trabajador, no se podrá contar con la fuerza de trabajo necesaria.

Concluyó que, si bien la incorporación de la "jornada partida" que el proyecto considera, es una buena medida en torno a la flexibilización, se podría considerar la adopción de medidas prácticas, no necesariamente legales, tales como la de estimular el trabajo part-time, especialmente atractiva para jóvenes y estudiantes, en particular en la industria gastronómica que él representa.

4.- El Presidente de la Confederación General de Trabajadores (CGT), señor **Manuel Ahumada Lillo.**

El señor Ahumada hizo presente que la entidad que preside es continuadora de la Confederación de Trabajadores Gastronómicos Hoteleros, constituida en Octubre de 1981, cuya principal bandera ha sido y es actualmente la demanda por la restitución del principio establecido en la ley N°7.388, conocida también como de "porcentaje legal".

Señaló que en todos estos años la única reforma legal que los ha favorecido es aquella que estableció que, al menos, uno de los días de descanso en el mes fuera en domingo, toda vez que este sector de trabajadores se encontraba excluido del derecho a descanso dominical, norma que luego se ampliaría a dos domingos.

El sector gastronómico hotelero al cerrar el primer semestre del año 2011, ocupa a 250.000 personas, y si considera a trabajadores de tiempo parcial y a los de empresas al margen de hoteles y restaurantes, pero vinculadas al turismo, puede llegar y superar fácilmente las 300.000 personas.

Indicó que, a su modo de ver, el proyecto en estudio no beneficiará a los trabajadores vinculados al turismo; sino, por el contrario, sólo responde, casi en el 100%, al menos a 2 demandas históricas de la parte patronal, toda vez que instala legalmente los turnos cortados y

desnaturaliza el derecho a descanso en domingo, no dando cuenta de la enorme discriminación legal que sufre este sector de trabajadores.

Agregó que la iniciativa sólo responde, parcialmente, a una de las demandas que ellos han presentado en estos años: terminar con la exclusión expresa que hace la legislación a que este sector de trabajadores pueda disfrutar también de los llamados feriados irrenunciables.

Hizo particular hincapié en que el sector de los trabajadores gastronómicos hoteleros es uno de los pocos en los que se permiten aún jornadas de trabajo superiores a las 45 horas semanales, establecidas en el artículo 22, inciso primero, del Código del Trabajo, facultándose para parte del personal contratado jornadas de hasta 12 horas diarias por 5 días. Carece, además, de normas claras, por ejemplo, para el trabajo de las mucamas, siendo arbitraria y abusiva la distribución de habitaciones. Por otra parte, no deja clara la labor a cumplir por garzones y demás manipuladores de alimentos permitiéndose que, por contrato, muchos de ellos deban hacer aseo y otras labores, con los consabidos riesgos que esto conlleva.

Destacó que su organización es reconocida por la parte patronal como la más representativa del sector y por tal razón, y entendiendo que la firmeza de sus convicciones y lo justo de sus demandas no se debilita con el diálogo, siempre han estado dispuestos a participar en cada intento que se ha hecho destinado a buscar puntos de encuentro entre las partes. En tal virtud, actuaron durante este gobierno, sosteniendo reuniones con personeros del Ministerio del Trabajo, de Economía, de la Subsecretaría de Turismo y con representantes de diversas organizaciones patronales del sector, tratando de buscar acuerdos que permitieran la presentación de un proyecto consensuado, lo que no fue posible de allí que esta propuesta de reforma legal del gobierno, en caso alguno satisface las demandas laborales de los trabajadores que él representa.

Luego, de enunciar las principales arbitrariedades que, según él, actualmente se ve enfrentado el sector, entró a pronunciarse sobre los diversos aspectos que aborda el proyecto en estudio.

a) En relación al artículo 34 bis que se propone introducir al Código del Trabajo, señaló que su objetivo es legalizar, de una vez, una práctica habitual, no fiscalizada ni sancionada pese a su evidente aplicación: los llamados "turnos cortados"; pero, esta reforma busca ir más allá de lo que hasta ahora se aplica, y de paso incorpora a este sistema de turnos al personal que nunca ha cumplido tales jornadas.

El rechazo por parte de sus representados se justifica porque en aquellos establecimientos que deben tener 2 ó 3 turnos para cocina, recepción, aseo y otras labores, se disminuirá la planta de personal dejando turnos de emergencia en momentos de baja de público, pasando el grueso de los trabajadores a quedar afectos al "turno cortado", razón que implicará o el término de contratos o rebaja en las remuneraciones del personal.

A lo anterior debe sumarse necesariamente la grave lesión que se provocará en la relación familiar, toda vez que el trabajador que asuma tales pactos llegará a su hogar sólo a dormir.

Cortar la jornada por 5 horas (porque eso es lo que se aplicará de aprobarse la reforma) romperá el normal contacto de padres y madres con sus cónyuges e hijos.

Por otra parte, cabe destacar que no se hace mención alguna al mecanismo de horas extras, y como se habla de "horas efectivas trabajadas", perfectamente se puede esperar que se impongan "los pactos de horas extras"; pero, bien es sabido que "este pacto entre partes" no es tal, puesto que esta reforma entrega a la patronal la facultad de imponer turnos cortados a todos los trabajadores del establecimiento.

Si se sobrepasare dicho límite, las horas en exceso deberán pagarse con el mismo recargo establecido en el artículo 32. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.".

b) El inciso segundo que se agregaría al artículo 36 del Código en referencia es una propuesta que pueda considerarse, pero no desde la perspectiva de iniciar el procedimiento desde las cero horas, como lo propone el proyecto, ya que sólo está extendiendo la jornada de trabajo. Por lo que, en su opinión, el artículo 36 debe mantenerse con la redacción que tiene y modificación debiera establecer que, en casos extraordinarios, la jornada podrá extenderse por hasta 3 horas, en cuyo caso la empresa pagará las horas trabajadas como extraordinarias, pero recargadas en un 100% respecto del valor de una hora normal.

c) Las modificaciones planteadas al artículo 38, constituyen - en su opinión - un punto particularmente complejo, toda vez que echa por tierra un beneficio que se otorgó después de muchos años a quienes estaban exceptuados del descanso dominical. Por ello, él considera que debiera agregarse un nuevo inciso quinto a este artículo, que disponga que el derecho indicado en el inciso anterior es irrenunciable, sin embargo las partes podrán acordar el reemplazo de uno de estos descansos en domingo por un día de descanso en otro día de la semana, debiendo recibir quien acceda a trabajar este domingo el pago de un día ordinario de trabajo con el recargo del 100%, acuerdo que deberá renovarse cada 3 meses.

d) En relación al artículo 65 bis, cuya incorporación se propone, estiman que esta propuesta bien pudo evitarse, ya que el plazo común que se dan los empleadores es de 30 días para entregar los dineros a quienes los devengaron; por lo que debería incorporarse un párrafo que disponga que el empleador no tiene facultad para disponer de las propinas ni de la distribución de las mismas, facultad que sólo recaerá en quien la reciba del cliente, como, igualmente, que el plazo de liquidación efectiva de toda propina recibida mediante tarjeta o cualquier mecanismo de pago indirecto, no superará los siete día.

e) En lo relativo a las modificaciones propuesta al artículo 2° de la ley N°19.973, el que pretende dejar sentado que la igualdad

de la que se habla respecto de los derechos de los trabajadores no se cumple, en lo que dice relación con el establecimiento de los feriados irrenunciables. Recordó, al efecto, que durante las conversaciones sostenidas con la parte patronal y el gobierno expusieron lo importante que era dar pasos en procura de que todos los trabajadores chilenos puedan disfrutar del benefició de los feriados irrenunciables.

Lamentablemente, afirmó, hasta ahora, la ley es particularmente explicita en cuanto a indicar qué sector de trabajadores está exceptuado de acceder a este derecho. Y, si se tiene a la vista la ley vigente, no son solo los trabajadores de empresas vinculadas al turismo.

En todo caso, estima que el texto que se propone es interesante, toda vez que extiende a los trabajadores del sector un derecho del que hasta ahora están excluidos por ley; por ello, la única observación que haría es que debe establecerse que a este derecho tienen acceso todos los trabajadores de los establecimientos afectos, en un número anual que no sea menor al 50% del total de trabajadores de la empresa.

****

En el marco del debate general del proyecto, la Comisión se constituyó en terreno, en un restaurante de la ciudad, a efectos de interiorizarse de la realidad laboral de los trabajadores de la industria turística en esta área, especialmente en relación con la extensión de la jornada laboral, así como la estructura de sueldos y la forma en que se perciben, administran y distribuyen las propinas. Al efecto se reunió con representantes de los trabajadores, señores **Emilio Eugenio** del hotel “Delicias del Mar”, **Cristian Donoso** del café-restaurante “Café del Poeta”, y **Mauricio Araya Riffo,** del restaurante del Hotel Diego de Almagro.

****

B) En particular

La iniciativa consta de dos artículos, cuyo tratamiento por parte de esta Comisión pasa a señalarse.

ARTÍCULO 1°

Este artículo del proyecto introduce, en cuatro numerales, diversas modificaciones al Código del Trabajo.

N°1

Este le introduce un artículo 34 bis que consulta una norma especial aplicable a los trabajadores de casinos de juegos, hotelería, restaurantes y similares, que atiendan directamente al público, en

materia de jornada de trabajo, específicamente en lo que dice relación con el descanso dentro de la misma, que se aparta de la norma general consagrada en el artículo del Código que le precedería (artículo 34), en la medida que autoriza a los referidos trabajadores pactar la interrupción de su jornada diaria por más de media hora y hasta por cinco horas, condicionando tal acuerdo a que el trabajador no permanezca en su lugar de trabajo y a que el total de horas efectivamente trabajadas no supere los límites que indica. Agrega que tal interrupción no se imputará a la jornada diaria, aunque sí deberá remunerarse aquella que supere las dos horas conforme lo pactado por las partes, cuyo monto no podrá ser menor al monto por hora, correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual, sobre la base de una jornada de cuarenta y cinco horas semanales. Hace presente, a continuación, que este pacto tendrá que constar por escrito, con una duración máxima de seis meses, renovables.

Su inciso segundo hace extensiva la referida interrupción de jornada a aquellos trabajadores de los indicados establecimientos que no atiendan público, pero que sean de difícil reemplazo atendidas las circunstancias que especifica, obligando al empleador a enviar a la Dirección del Trabajo copia del pacto correspondiente y de los antecedentes en que se basa.

Este nuevo artículo fue motivo de tres indicaciones a su inciso primero, todas suscritas por los señores **Bauer, Bertolino, De Urresti, Rosales, Tuma, Vallespín y señora Zalaquett (Presidenta)** y **aprobadas por la unanimidad de los referidos diputados**, **conjuntamente con el artículo en referencia,** cuyos efectos pasan a señalarse:

a) La primera precisa que el referido exceso sobre dos horas deberá remunerarse;

b) La segunda hace de cargo del empleador el pago del transporte, de ida y regreso, a otro lugar, dentro del radio urbano correspondiente, durante el horario de interrupción; y

c) La última que disminuye de seis a tres meses el lapso de vigencia del pacto allí aludido.

N°2

El artículo 36 del Código del Trabajo se ocupa del descanso semanal.

Por este numeral se le introduce un inciso segundo, que dispone que, respecto de los trabajadores de restaurantes, de casinos de juego, hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores efectuadas el día previo a uno de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las cero horas. En el evento que se exceda tal límite, las horas que se encuentren en esta situación deberán pagarse con el recargo previsto

en la norma que indica. No obstante ello, dispone que tal trabajador tendrá derecho a un descanso no inferior a treinta y tres horas ininterrumpidas, contadas desde el término de las labores efectuadas en la jornada precedente a un día de descanso.

Este numeral, conjuntamente con una indicación, suscrita por los mismos señores diputados antes señalados, y **aprobados de igual modo,** por la cual rigidiza un tanto la posibilidad de sobrepasar el límite de las cero horas, exigiéndose que sólo en casos calificados pueda operar y, además, que no puede superarlo en más de tres horas.

N°3

Letra a)

El artículo 38 del Código del Trabajo, letra a), exceptúa de la aplicación de las normas que le preceden relativas al descanso laboral, a los trabajadores que desarrollen una serie de tareas que, por su naturaleza, presentan dificultades de interrupción, estableciendo disposiciones que, de una u otra forma, permiten que se respete el derecho de los trabajadores a este respecto.

Este numeral tiene por propósito hacerse cargo de la situación de los trabajadores de casinos de juego, hotelería, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, además de los tour operadores, a través de la introducción de un inciso quinto al artículo en referencia que dispone que a aquellos les resultará aplicable lo preceptuado en los dos incisos que le anteceden, en relación a las empresas exceptuadas del descanso dominical, a menos que las partes acuerden por escrito en el contrato respectivo efectuar una nueva distribución de la modalidad de la jornada semanal siempre que le asegure, dentro del plazo de un año, a lo menos, veinticinco domingos de descanso o doce, dentro de seis meses. En el evento que se pusiere fin al contrato antes de completarse uno de tales lapsos y los servicios prestados superaran la mitad de los mismos, el trabajador adquiere el derecho a que se le paguen los días domingo correspondientes, a menos que el cese de la relación laboral sea motivado por culpa o sola voluntad del trabajador.

La otra opción que se otorga a las partes es la distribución de la jornada ordinaria semanal en términos que el descanso se produzca, a lo menos, un domingo mensual, debiendo el empleador pagar uno de los domingos trabajados con un recargo no inferior al 100% del valor de una jornada ordinaria. Tal pacto deberá estar contenido en el contrato de trabajo con una duración de doce meses.

Letra b

Esta efectúa una simple adecuación formal del artículo, con motivo de la modificación anterior.

Ambas letras de este numeral 3 fueron **aprobadas por unanimidad,** con los votos de los ya individualizados señores Diputados.

N°4

Este tiene por objeto introducir un artículo 65 bis al Código en referencia, que dispone que los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares gozan del derecho de percibir propinas de los clientes de tales establecimientos, ya sea directamente y en dinero efectivo, como mediante las formas de pago aceptados por el empleador (tarjetas, cheques, etc.). Respecto de estas últimas modalidades se establece la obligación para el empleador de liquidar y pagar tales sumas en la fecha acordada, la que no podrá ser superior al mes siguiente de aquel en que fueron recibidas de parte del cliente; no pudiendo el empleador efectuar descuento alguno de ellas.

Finalmente, prescribe que cuando la propina se entere mediante tarjeta de crédito, débito, cheque u otro título similar, se obliga al empleador a hacer entrega al trabajador de una copia del comprobante en el que figure la suma total pagada y aquella que corresponda al servicio o producto adquirido.

Este nuevo artículo fue motivo de una indicación a su inciso segundo, suscrita por los señores **Bauer, Bertolino, De Urresti, Rosales, Tuma, Vallespín y señora Zalaquett (Presidenta), aprobada por la unanimidad de los referidos diputados, conjuntamente con el artículo en referencia,** con la que se prohíbe al empleador disponer o distribuir las sumas percibidas por concepto de propinas, pues tal facultad la tendrán exclusivamente los trabajadores que las reciben de los clientes.

ARTÍCULO 2°

Este introduce dos modificaciones al artículo 2° de la ley N°19.973, en el siguiente sentido.

N°1

Este numeral tiene por propósito exceptuar a los trabajadores de locales comerciales existentes en aeródromos civiles públicos y aeropuertos, de la irrenunciabilidad de los feriados correspondientes al 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, a objeto de posibilitar que dichos establecimientos operen en fechas y horarios de alta afluencia de turistas; la disposición descrita fue **aprobada por igual votación a las anteriores.**

N°2

Este introduce un inciso segundo al artículo en mención, por el cual se dispone que todos aquellos trabajadores que se encuentran excluidos de los descansos obligatorios señalados en el inciso primero, tendrán sin embargo derecho a hacer uso de ellos, una vez cada dos años, a lo menos, laborando para un mismo empleador, con el cual podrá pactar la rotación del personal adecuada para tal propósito.

La Comisión nuevamente prestó su **aprobación unánime** a esta norma, con los votos de los mismos señores Diputados.

IV.- ARTÍCULOS E INDICACIONES RECHAZADAS

No los hay.

V.- ARTÍCULOS E INDICACIONES DECLARADAS INADMISIBLES

No los hay.

****

Concluida la discusión y votación del proyecto, la Comisión somete a consideración de la H. Cámara el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Intercálase, a continuación del artículo 34, el siguiente artículo 34 bis, nuevo:

“Artículo 34 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes de casinos de juego, hotelería, restaurantes y similares, que atiendan directamente al público, podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cinco horas siempre que el trabajador no permanezca en el lugar de trabajo y en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites diarios y semanales señalados en los artículos 22 y 28. Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria,

pero su exceso sobre dos horas deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido en este inciso, no pudiendo acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas semanales. Asimismo, el empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción. El pacto referido en este inciso deberá constar por escrito y podrá extenderse hasta por tres meses, período que podrá ser renovado de común acuerdo. Esta distribución de la jornada no será compatible con aquella señalada en el artículo 27 de este Código.

Los trabajadores de los establecimientos señalados en el inciso precedente, que sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad, y a las características de la prestación de sus servicios, podrán pactar la interrupción de su jornada en los términos señalados en el inciso anterior. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.”.

2) Agregáse en su artículo 36, a continuación del inciso único, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“En el caso de los trabajadores de restaurantes de casinos de juego, hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. Con todo, en casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las que deberán pagarse con el mismo recargo establecido en el artículo 32. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.”.

3) Modifícase su artículo 38 de la siguiente forma:

a. Intercálase, a continuación del inciso cuarto, el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto a séptimo, a ser sexto a octavo, respectivamente:

“En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hotelería, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y tour operadores, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden alguna de las siguientes modalidades:

a) Distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con a lo menos veinticinco domingos de descanso en un lapso de un año, o bien con doce domingos de descanso en un lapso de seis meses. La distribución de los días domingos en esta modalidad deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

Si a la fecha de terminación del contrato el trabajador hubiere prestado servicios por más de la mitad del período de un año o seis meses señalado en el párrafo anterior, tendrá derecho al pago de los días domingo necesarios para que aquellos correspondan, efectivamente, al número señalado en dicho párrafo. 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. No existirá la obligación del presente párrafo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

b) Distribuir la jornada ordinaria semanal de tal forma que el descanso recaiga, a lo menos, en un domingo dentro de cada mes calendario. Al efecto, el empleador deberá pagar uno de los domingos trabajados con un recargo no inferior al 100% sobre el valor del sueldo convenido para la jornada ordinaria. Las partes podrán pactar la distribución de los domingos de descanso considerados bajo esta modalidad por un período de doce meses, acuerdo que deberá estar expresamente consignado en el contrato de trabajo.”.

b. Reemplázase en su inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la expresión “tercero y cuarto” por “tercero, cuarto y quinto”.

4) Intercálase, en el Capítulo VI denominado “De la protección a las remuneraciones”, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo 65 bis, nuevo:

“Artículo 65 bis.- Los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas, entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. En estos casos, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder del mes siguiente a aquel en que se recibieron del cliente. El empleador no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre dichos emolumentos, debiendo entregarlos íntegramente a los trabajadores.

Cuando la propina se entere a través de tarjetas de crédito, débito, cheques u otros títulos de crédito, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tampoco tendrá facultades para disponer ni distribuir las propinas, facultad que solo recae en quienes las reciben del cliente.”.

Artículo 2°.- Modifícase el artículo 2° de la ley N°19.973, de la siguiente forma:

1.- Agrégase en su inciso primero, a continuación de la expresión “casinos de juego”, la frase “locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos”, precedida de una coma (,).

2.- Intercálase, a continuación del inciso primero, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo, a ser tercero:

“Los trabajadores que conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.”.

****

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes a las sesiones de 9, 16 (ordinaria y especial) y 23 de enero y de 6 de marzo de 2013, con la asistencia de los señores Bauer, don Eugenio; Bertolino, don Mario; De Urresti, don Alfonso; Estay, don Enrique; Jarpa, don Carlos; Martínez, don Rosauro; Recondo, don Carlos; Rosales, don Joel; Tuma, don Joaquín; Vallespín, don Patricio y las diputadas señoras Cristi, doña María Angélica y Zalaquett, doña Mónica (Presidenta).

Sala de la Comisión, a 14 de marzo de 2013.

SERGIO MALAGAMBA STIGLICH
Abogado Secretario de la Comisión

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
CODIGO DEL TRABAJO	**"Artículo 1°.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:
Capítulo IV **DE LA JORNADA DE TRABAJO** **Párrafo 3º** **Descanso dentro de la jornada** **Artículo 34.-** La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31.	**1)** Intercálase, a continuación del artículo 34, el siguiente artículo 34 bis, nuevo: **"Artículo 34 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes de casinos de juego, hotelería, restaurantes y similares, que atiendan directamente al público, podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cinco horas siempre que el trabajador no permanezca en el lugar de trabajo y en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites diarios y semanales señalados en los artículos 22 y 28. Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre dos horas deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido en este inciso, no pudiendo acordarse un monto inferior al valor por hora**

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
	correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas semanales. Asimismo, el empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción. El pacto referido en este inciso deberá constar por escrito y podrá extenderse hasta por tres meses, período que podrá ser renovado de común acuerdo. Esta distribución de la jornada no será compatible con aquella señalada en el artículo 27 de este Código. **Los trabajadores de los establecimientos señalados en el inciso precedente, que sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad, y a las características de la prestación de sus servicios, podrán pactar la interrupción de su jornada en los términos señalados en el inciso anterior. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.".**
Párrafo 4º **Descanso semanal** **Artículo 36.-** El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.	**2)** Agregáse en su artículo 36, a continuación del inciso único, el siguiente inciso segundo, nuevo: **"En el caso de los trabajadores de restaurantes de casinos de juego, hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. Con todo, en casos justificados, se podrá traspasar dicho límite**

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
	hasta en tres horas, las que deberán pagarse con el mismo recargo establecido en el artículo 32. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.”.
Artículo 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 Nº18.700 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	**3)** Modifícase su artículo 38 de la siguiente forma: **a.-** Intercálase, a continuación del inciso cuarto, el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto a séptimo, a ser sexto a octavo, respectivamente:

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
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 el caso de los trabajadores de casinos de juego, hotelería, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y tour operadores, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden alguna de las siguientes modalidades:** **a) Distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con a lo menos veinticinco domingos de descanso en un lapso de un año, o bien con doce domingos de descanso en un lapso de seis meses. La distribución de los días domingos en esta modalidad deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo.** **Si a la fecha de terminación del contrato el trabajador hubiere prestado servicios por más de la mitad del período de un año o seis meses señalado en el párrafo anterior, tendrá derecho al pago de los días domingo**

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
	necesarios para que aquellos correspondan, efectivamente, al número señalado en dicho párrafo. 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. No existirá la obligación del presente párrafo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador. **b) Distribuir la jornada ordinaria semanal de tal forma que el descanso recaiga, a lo menos, en un domingo dentro de cada mes calendario. Al efecto, el empleador deberá pagar uno de los domingos trabajados con un recargo no inferior al 100% sobre el valor del sueldo convenido para la jornada ordinaria. Las partes podrán pactar la distribución de los domingos de descanso considerados bajo esta modalidad por un período de doce meses, acuerdo que deberá estar expresamente consignado en el contrato de trabajo.".**
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	**b. -** Reemplázase en su inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la expresión "tercero y cuarto" por **"tercero, cuarto y quinto".**

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
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.	
Capítulo VI **DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES**	**4)** Intercálase, en el Capítulo VI denominado "De la protección a las remuneraciones", a continuación del artículo 65, el siguiente artículo 65 bis, nuevo: **"Artículo 65 bis.- Los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas, entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. En estos casos, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder del mes siguiente a aquel en que se recibieron del cliente. El empleador no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre dichos emolumentos, debiendo entregarlos íntegramente a los trabajadores.** **Cuando la propina se entere a través de tarjetas de crédito, débito, cheques u otros títulos de crédito, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tampoco tendrá facultades para disponer ni distribuir las propinas, facultad que solo recae en quienes las reciben del cliente.".**

Texto vigente	Texto aprobado por la Comisión
Ley 19.973 **ESTABLECE FERIADOS**	**Artículo 2°.-** Modifícase el artículo 2° de la ley N° 19.973, de la siguiente forma:
Artículo 2º.- Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego ✓ y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.	**1.-** Agrégase en su inciso primero, a continuación de la expresión “casinos de juego”, la frase **“locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos”,** precedida de una coma **(,)**.
	2.- Intercálase, a continuación del inciso primero, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo, a ser tercero:
	“Los trabajadores que conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.”.
Las infracciones a lo dispuesto en este artículo 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 de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.	