Proyecto de Ley sobre modificación del Código del Trabajo en materia de Jornada de Trabajo de Trabajadores que Indica.

Boletín N° 9386-13

1.- Fundamentos generales.

La evolución de la legislación laboral a lo largo de los últimos veinte años, ha puesto de manifiesto que una mayoría importante de las normas contenidas en el Código del Trabajo no se ajustan cabalmente a los cambios de la organización productiva, la aparición de nuevas formas de crear empleo y la creciente demanda por una mejor distribución de las rentas del trabajo, proporcional al esfuerzo y aporte que los trabajadores efectúan al crecimiento del país.

Los acuerdos que han abordado estas materias en el pasado, nos señalan que aún el país tiene mucho camino por recorrer. Se necesita compatibilizar la protección de los trabajadores con la necesaria adaptabilidad de normas que la empresa requiere para afrontar los enormes desafíos económicos de la globalización, para de esta manera dar cuerpo a un mejor desarrollo de las relaciones de trabajo.

Estas orientaciones han motivado una confluencia de voluntades de los Diputados, Osvaldo Andrade, Presidente del Partido Socialista y miembro de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Tucapel Jiménez del Partido por la Democracia Presidente de esta Comisión, y Nicolás Monckeberg Díaz, también miembro de dicha instancia, para iniciar el debate en el poder legislativo, de diversas aspectos concretos de reforma al Código del Trabajo, bajo el siguiente criterio: modernizar las regulaciones del trabajo a fin de hacer compatible la protección de los derechos del trabajador con los nuevos requerimientos de la empresa moderna.

Adicionalmente, es necesario mencionar que las materias objeto de este acuerdo de voluntades muchas veces han sido esbozadas en el debate nacional y en particular el legislativo. Es así como el Diputado Monckeberg ha presentado propuestas orientadas a diferenciar las compensaciones que los trabajadores reciben por el trabajo en días domingos y festivos, de aquellos servicios que se prestan otros días de la semana, atendido el sacrificio familiar y social que implica esta circunstancia.

Los procesos de reformulación de normas laborales son extensos y complejos; requieren la participación de todos y la capacidad de buscar soluciones prácticas y ajustadas a la realidad del mundo productivo; por ello los firmantes de este proyecto hacen un llamado a trabajadores, empleadores, parlamentarios y gobierno a participar de estas ideas y aportar sus mejores esfuerzos para lograr el enriquecimiento y la aprobación de esta iniciativa.

2.- Fundamentos específicos.

El artículo 38 del Código del Trabajo, establece una serie de excepciones a la regla por la que la generalidad de los trabajadores tiene derecho al descanso semanal en días domingo. Estas excepciones apuntan a una serie de labores que por su naturaleza no pueden o no deben detenerse, o bien cuya paralización causa grave daño al interés público o a la industria.

Asimismo, se han agregado las labores del sector del comercio y las actividades de los deportistas profesionales. Para el primer caso, junto a otras labores continuas, se establece una contra excepción para determinar que los descansos semanales en un mes calendario deben recaer a lo menos dos veces en días domingos, debiendo organizarse turnos rotativos por las empresas de estos sectores, para mantener la continuidad de labores.

Los trabajadores que laboran en días domingos y festivos, solamente obtienen como compensación un día por el trabajo realizado en domingo y uno adicional en el caso de que en la semana se haya laborado además un festivo. Con todo, la ley permite que si el empleador pide al trabajador que el exceso de un día de descanso acumulado sea trabajado, éste debe ser pagado con un recargo de horas extraordinarias, esto es el 50% del valor hora sobre el sueldo base, sin considerar el resto de las remuneraciones.

Este sistema de compensaciones legales para los trabajadores que prestan servicios en días domingos y festivos, no da cuenta de un cambio cultural relevante al que hemos asistido en las últimas décadas: la compatibilización de la vida familiar con la vida laboral, entendiendo que no tiene el mismo valor social el trabajo realizado en dichos días, que el llevado a cabo en un día de semana cualquiera.

De esta forma, la presente propuesta construye un nuevo sistema de compensaciones para estos casos, a la vez que permite al empleador una mayor flexibilidad en la organización de la jornada de trabajo. La compensación señalada apunta que siempre las actividades realizadas en domingos y festivos, sea remunerada con el recargo que señala la ley para la jornada extraordinaria, salvo que las partes acuerden que en reemplazo de esta compensación monetaria, el trabajador goce de dos días adicionales de descanso durante el mes calendario respectivo.

MOCIÓN

Artículo Único.- Modifícase el artículo 38 de la siguiente manera:

Para reemplazar en el inciso segundo, la oración "Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal", por la siguiente precedida de un punto seguido (.) **"Las horas trabajadas en dichos días se pagarán con el mismo recargo del artículo 32; en sustitución de la compensación señalada, las partes podrán pactar que el**

descanso compensatorio señalado en el inciso siguiente, se aumente en un día mensual por cada domingo o festivo trabajado. Por su parte, las horas extraordinarias en días domingos y festivos deberán ser pagadas con un 75 % de recargo. No será aplicable lo dispuesto en este inciso a los trabajadores señalados en el numeral 8 del presente artículo, ni a aquellos que prestaren servicios en una jornada autorizada en conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto.".