



• BOLETÍN INFORMATIVO • Abril 2015

Nueva Jornada Ordinaria de Trabajo para Dependientes del Comercio y Servicios.

El día 7 de abril de 2015 se publicó en el Diario Oficial la ley 20.823, que introduce cambios de relevancia en la jornada ordinaria de trabajo de los dependientes del comercio y servicios.

Encontrándose esta ley plenamente vigente a esta fecha, pasaremos a exponer sus aspectos fundamentales con el objeto de mantenerlos adecuadamente informados.

1. Trabajadores a quienes se aplicará la modificación:

Esta iniciativa modifica la jornada ordinaria de los trabajadores contemplados en el artículo 38 número 7 del Código del Trabajo. En concreto se trata de aquellos dependientes que reúnen las siguientes condiciones: (i) laboran en establecimientos de comercio y de servicios, y (ii) que atienden directamente al público.

2. De la jornada de trabajo en domingos y festivos, y de su valor bajo la anterior legislación:

2.1 Como bien saben Uds., la jornada ordinaria de los trabajadores del comercio y servicio que atienden a público, puede ser distribuida incluyendo domingos y festivos, con la sola obligación de otorgar un día de descanso a la semana en compensación por cada uno de dichos días laborados. Adicionalmente debe permitírseles un descanso efectivo durante dos domingos por mes calendario, salvo los siguientes casos excepcionales: contratos de trabajo cuya extensión no supere los treinta días; contratos cuya jornada ordinaria sea igual o inferior a veinte horas

semanales y, por último; contratos celebrados para prestar servicios solamente en días sábado, domingo y festivos.

2.2 Bajo la anterior legislación, el trabajador que comentamos en este informe, que prestaba servicios en domingo y festivo como parte de su jornada ordinaria de trabajo, no tenía derecho a percibir recargo alguno por las horas laboradas en dichos días. En otras palabras, el valor de la hora laborada en domingo y festivo, como parte de su jornada ordinaria, tenía el mismo valor de la jornada laborada en los restantes días de la semana.

3. Modificación legal de jornada ordinaria de trabajo en domingo:

3.1 A partir del 7 de abril de 2015, la jornada ordinaria de estos trabajadores sufrirá las siguientes modificaciones:

- Sin perjuicio del derecho a descanso en dos domingos por cada mes calendario, referido en la sección 2.1 anterior, estos trabajadores tendrán derecho a descansar siete días domingos adicionales por cada año de vigencia del contrato de trabajo.
- Con todo, solamente con acuerdo por escrito del trabajador o del sindicato al cual se encuentre afiliado, hasta un máximo de tres de estos domingos adicionales podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que el domingo siguiente le corresponda descanso al trabajador.
- El descanso dominical no es susceptible de ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

• BOLETÍN INFORMATIVO • Abril 2015

- Las horas ordinarias trabajadas en días domingo deberán pagarse con un 30 % de recargo por sobre la hora ordinaria de trabajo. Esto a su vez implica que si en algún domingo un trabajador labora horas extraordinarias, el recargo legal del 50% por jornada extraordinaria debe calcularse sobre el valor de la jornada ordinaria dominical (hora ordinaria + 30%).

4. **Consecuencias prácticas:**

4.1 A partir de la fecha de entrada en vigor la modificación legal en comento, se producirán las siguientes consecuencias de orden práctico:

- Las empresas deberán rediseñar su sistema de turnos, tomando en consideración los siete domingos adicionales que estos trabajadores descansarán, por cada año de vigencia del contrato de trabajo.
- Por la misma razón, se aconseja desde la entrada en vigencia de esta modificación legal, pactar por escrito con cada trabajador los días domingos que el dependiente destinará a descansar. Lo mismo se sugiere en relación con los hasta tres domingos que pueden ser sustituidos por días sábado, con el objeto de poder organizar adecuadamente los turnos de los trabajadores.

- Por cada hora ordinaria que un trabajador labore un día domingo, el empleador deberá pagar un 30% de recargo por sobre la hora correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.
- Por cada hora extraordinaria que un trabajador labore un día domingo, el empleador deberá pagar el recargo correspondiente de al menos un 50%, calculado sobre el valor de las horas ordinarias incrementadas en un 30%. En otras palabras, el valor mínimo de la hora extra laborada en domingo ascenderá a 1,95 veces el valor de la hora ordinaria de trabajo en el resto de la semana (1,5 por hora extra*1,3 por hora ordinaria dominical).
- La modificación legal no introduce ningún cambio en relación a los días festivos, lo cual implica que este cambio no se aplica a dichos días los que continuarán rigiéndose por el régimen indicado en la sección 2.1 y 2.2 del presente informe, sin perjuicio de lo que pueda acordarse por las partes sobre dicho particular.

Esperamos que esta información sea de utilidad y quedamos a su disposición para aclarar o complementar cualquier punto de este breve informe, así como para ayudarlos en la implementación de los diferentes cambios en sus contratos. ■

NOTA: Ese reporte provee de información breve sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en este, ni tampoco está destinado a proporcionar un consejo legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de Bahamondez, Álvarez & Zegers Ltda. (c) Bahamondez, Álvarez & Zegers Ltda. 2015.

Si requiere mayor información respecto al contenido de este informe, por favor contactar a Luis Parada lparada@baz.cl o a Cristián Vásquez cvasquez@baz.cl