



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
E. 14262 (2220) 2018

*juridico*

583

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: 1.- No existe inconveniente jurídico para contratar a trabajadores que cumplen funciones de garzones, con la jornada máxima de 45 horas semanales, con jornada parcial de hasta 30 horas semanales o con la jornada de 60 horas semanales, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 27 del Código del Trabajo y que el movimiento sea notoriamente escaso y se encuentren a disposición del público.

2.- Igualmente, procede pactar en el contrato de trabajo de jornada parcial las alternativas de distribución de la jornada, pudiendo modificar las opciones por aquella que requiera el empleador, siempre que este avise con una semana de anticipación al trabajador, para otorgar certeza acerca de la forma como debe cumplir las obligaciones contractuales para el período siguiente.

ANT.: 1) Instrucciones de 14.01.2019, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 02.10.2018 de don Francisco Segovia Cordova, en representación de la empresa Bull-Consortio.

SANTIAGO,

12 FEB 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. FRANCISCO SEGOVIA CORDOVA  
EMPRESA BULL-CONSORCIO  
FROILAN ROA N°7205 LOCAL B 103 - 104  
LA FLORIDA

[f.segovia@bullconsorcio.cl](mailto:f.segovia@bullconsorcio.cl)

Mediante la presentación del antecedente, Ud. solicita una aclaración respecto de la forma como deben ser contratados los trabajadores que cumplen funciones de garzones en un bar restaurante.

Funda su presentación señalando que su empresa tiene contratados el ochenta por ciento de sus garzones con jornada *part-time* de 30 horas semanales y el veinte por ciento restante –dos trabajadores- con una jornada de 60 horas (aunque en los hechos no superan la máxima semanal).

Agrega, que en una fiscalización, la funcionaria actuante le habría señalado que en el rubro gastronómico a partir del mes de agosto de 2018 solo se debía contratar a trabajadores que cumplen funciones de garzón con una jornada parcial, razón por la cual, se ven obligados a modificar los contratos de trabajo de quienes prestan servicios en jornada completa.

Por otra parte y en relación con lo descrito en el párrafo anterior, consulta si resulta procedente alterar la distribución de la jornada, para adecuarla principalmente en la víspera de festivos.

Al respecto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo dispone que *“la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”*

Por su parte, los incisos 1°, 2° y 3° del artículo 27 del mismo cuerpo legal señalan que *“Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina–, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.*

*El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.*

*Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.”*

De las normas citadas es posible inferir que los trabajadores que se desempeñan como garzones en el sector económico de la gastronomía se rigen por las reglas generales en cuanto a la jornada, con excepción de quienes se encuentran contemplados en el artículo 27 del Código del Ramo, siempre que, el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, de acuerdo a lo resuelto por este Servicio mediante Dictamen Ordinario N° 3376/176 de 30.05.1995.

Por su parte, a partir de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la jornada parcial, la cual es definida por el artículo 40 bis del Código del Trabajo en los siguientes términos; *“Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.”*

Es decir, la jornada ordinaria de los trabajadores contratados en virtud del artículo 40 bis ya citado, se rige por las reglas generales del Código del Trabajo, salvo algunas materias particulares, entre otras, la facultad de las partes de pactar alternativas de distribución de jornada, pudiendo el empleador con una semana de anticipación, determinar cuál será la distribución de la misma, para el período siguiente, tal como lo dispone el artículo 40 Bis C del mismo cuerpo legal.

Sobre el particular, este Servicio ya se ha pronunciado en lo relativo a las alternativas de distribución de jornada, entre otros, en el Dictamen Ordinario N°1.449/027 de 09.04.2008, en los siguientes términos; *“Teniendo presente que los contratos de trabajo con jornada parcial se rigen, como ya se expresara, por las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo, tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10 N°5 del citado Código y, por tanto, deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forme parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuales son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma.*



*De esta suerte, el número de alternativas de distribución de la jornada parcial que las partes podrían convenir quedará limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.*

*En opinión de esta Dirección, la facultad del empleador de optar por una de las alternativas de distribución en los términos indicados, conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cuál será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente, dando así, en esta materia la debida certeza a la relación laboral".*

De acuerdo a lo señalado en los párrafos anteriores, cabe aclarar que no existe modificación legal que impida contratar trabajadores que cumplen funciones de garzón con jornada ordinaria completa, la norma que fue incorporada al Código del Trabajo, dice relación con el pacto de horas de interrupción de la jornada, consagrado en el artículo 34 bis del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, de acuerdo a las normas y doctrina citada, cumplo con informar a usted lo siguiente:

1.- No existe inconveniente jurídico para contratar a trabajadores que cumplen funciones de garzones, con la jornada máxima de 45 horas semanales, con jornada parcial de hasta 30 horas semanales o con la jornada de 60 horas semanales, siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 27 del Código del Trabajo y que el movimiento sea notoriamente escaso y se encuentren a disposición del público.

2.- Igualmente, procede pactar en el contrato de trabajo de jornada parcial las alternativas de distribución de la jornada, pudiendo modificar las opciones por aquella que requiera el empleador, siempre que este avise con una semana de anticipación al trabajador, para otorgar la certeza acerca de la forma como debe cumplir las obligaciones contractuales para el período siguiente.

Saluda a Ud.

  
DAVID ODDÓ BEAS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

  
DIRECCION DEL TRABAJO  
JEFE  
DEPTO. JURIDICO

DOB/MBA/CGD  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control