



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 10867(648)/99

ORD. No 5267 / 308

**MAT.:** 1) Los Gerentes de Restaurantes de la empresa Fast Food Chile S.A. no se encuentran sujetos a limitación de jornada de trabajo.

2) En el evento de laborar en día domingo o festivo, estos dependientes tienen derecho a un día de descanso semanal en compensación por el domingo y otro en su caso por el día festivo laborado.

**ANT.:** Presentación de Sr. Waldo Seguel Anderson, de 07.07.99.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, arts. 22, 27 y 37.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. N° 3280/89, de 02.05.91.

SANTIAGO,

18 OCT 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SENOR WALDO SEGUEL ANDERSON  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
FAST FOOD CHILE S.A.  
ESTADO N° 11, TERCER PISO  
SANTIAGO/

Mediante presentación del ant. se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar cual es el límite de jornada diaria y semanal a que se encuentran afectos los Gerentes de Restaurantes de la empresa Fast Food Chile S.A., como asimismo, las normas sobre descanso semanal aplicables a dichos dependientes.

1) En relación con la primera consulta formulada cabe señalar que el artículo 27 del Código del Trabajo dispone:

*"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.*

*"Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes -exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina- en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.*

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

*"En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quién resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que consagra el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo no se aplica, entre otros trabajadores al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, de lavandería, lencería y cocina, el cual se rige por dicha normativa.

De la misma norma se infiere igualmente que el personal que labora en dichos establecimientos, salvo los casos de excepción precedentemente señalados, se encuentra afecto a una jornada de 12 horas diarias, teniendo derecho dentro de ella a un descanso no inferior a una hora imputable a la misma, cuando se reúnan las siguientes condiciones copulativas:

a) Que el movimiento diario sea notoriamente escaso y,

b) Que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

De ello se sigue que si respecto de dicho personal no concurren las condiciones antes indicadas, los respectivos trabajadores se encontrarán afectados a la norma general sobre jornada de trabajo establecida en el artículo 22, inciso 1°, del Código del Trabajo, vale decir 48 horas semanales.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que los dependientes materia de la consulta, se desempeñan como gerentes en diversos restaurantes que administra la empresa Fast Food Chile S.A., calidad ésta que a la luz de la doctrina contenida en el dictamen N° 3280/89, de 02.05.91, cuya copia se adjunta, autoriza sostener que no se encuentran dentro de

las situaciones de excepción que establece el inciso 2° del artículo 27 del Código del Trabajo y que permitiría considerarlos afectos a la regla general sobre duración semanal de jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del mismo cuerpo legal.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si los trabajadores por los cuales se consulta podrían considerarse afectos a la jornada larga o prolongada establecida en el artículo 27 ya transcrito.

Como ya se dijera, la aplicación de dicha jornada a los trabajadores que laboran en hoteles o restaurantes, en funciones que no sean administrativas o de lencería o cocina, se encuentra supeditada al cumplimiento de las condiciones copulativas precedentemente señaladas.

Ahora bien, considerando que el personal de que se trata se desempeña a nivel gerencial, preciso es convenir que no se cumple a su respecto el requisito signado en la letra b) por cuanto sus funciones no les exige estar permanentemente a disposición del público, circunstancia que permite concluir que no les resulta aplicable la jornada de excepción que regula el artículo 27 del Código del Trabajo, sino que estarían afectos a las normas generales sobre la materia.

No obstante lo anterior, cabe tener presente en la especie que el artículo 22 del Código del Trabajo en su inciso 2° prescribe:

*"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".*

De la norma legal precedentemente transcrita fluye que determinados trabajadores, entre estos, los gerentes, quedan expresamente excluidos de la limitación de jornada de cuarenta y ocho horas semanales prevista en su inciso primero.

Conforme lo anterior, posible es sostener que el fin perseguido por el legislador al excluir de la referida limitación de jornada de trabajo a los dependientes considerados en el inciso 2° del citado artículo 22 del Código del Trabajo, es que no rijan respecto de estos trabajadores las reglas generales de limitación de jornada ordinaria de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, posible es sostener en el caso consultado que los trabajadores de la empresa Fast Food Chile S.A., que detentan el cargo de gerentes de los restaurantes de dicha empresa, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de 48 horas semanales y, por ende, no están sujetos a límite diario y semanal de trabajo.

2) Ahora bien, en lo que respecta a las normas sobre descanso semanal de estos dependientes cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo en su inciso 3° establece:

*"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".*

De la norma preinserta se desprende que los trabajadores que laboran en actividades exceptuadas del descanso dominical, tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada día domingo trabajado, como asimismo, a otro día más de descanso por cada día festivo que hubieren laborado.

Ahora bien, el tenor de la disposición legal transcrita indica que nos encontramos en presencia de una norma de carácter imperativo, de suerte tal que no admite excepción alguna que permita al empleador exonerarse de la obligación a que se ha hecho alusión, permitiendo, no obstante, la misma norma en su inciso 6° la posibilidad de que las partes puedan acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, en cuyo caso deberán ser remunerados como horas extraordinarias.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que cualesquiera que sean los trabajadores que se desempeñan en empresas exceptuadas del descanso dominical, entre las cuales se encuentran precisamente los restaurantes debe, necesariamente concedérseles un día de descanso cada semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, en su caso, otro día más por la labor efectuada en día festivo.

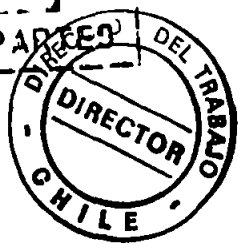
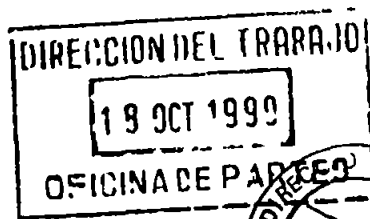
Conforme a lo anterior, los gerentes de restaurantes materia de esta consulta, tendrán derecho al día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y a otro día por aquellas labores efectuadas por estos en día festivo, pese a no hallarse sujetos a las reglas generales de limitación de jornada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:

1) Los Gerentes de Restaurantes de la empresa Fast Food Chile S.A. no se encuentran sujetos a limitación de jornada de trabajo.

2) En caso de laborar en día domingo o festivo, estos dependientes tienen derecho a un día de descanso semanal en compensación por el domingo y otro en su caso por el día festivo laborado.

Saluda a Ud.,



  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
CRL/emoa

**Distribución:**

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,  
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,  
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Sr. Subsecretario del Trabajo.