



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO
K 10400 (2318) 2016**

Juridico

0729

ORD.: _____

MAT.: A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, que incorporó el artículo 34 bis del Código del Trabajo, todos los dependientes de restaurant que cumplan los demás supuestos normativos previstos por el legislador, deben sujetarse a las disposiciones sobre interrupción de la jornada diaria de trabajo y su remuneración.

ANT.: 1) Instrucciones de 08.01.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

2) Ordinario N° 2619 de 11.10.2016, de Inspector Provincial del Trabajo de Temuco

3) Presentación de 27.09.2016, de don Pedro Gutiérrez Ayala en representación de Sociedad Hotelera Luanco Limitada

SANTIAGO,

07 FEB 2018

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A : PEDRO GUTIÉRREZ AYALA
SOCIEDAD HOTELERA LUANCO LTDA
SAN GUILLERMO N° 905
TEMUCO**

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a si al personal que se desempeña en restaurant y que tiene asignado un tiempo de 2 horas para colación, le corresponde el pago por concepto de interrupción de jornada, establecido por la Ley N° 20.918, publicada en el Diario Oficial del día 30.05.2016.

En síntesis, consulta si por la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, la interrupción de la jornada diaria que exceda a 30 minutos debe ser remunerada con el recargo a que se refiere el artículo 34 bis del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe considerar que los incisos 1 y 2 del artículo 34 bis del Código del Trabajo, prescriben:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en

tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda 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. En caso que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo que ya estuviese imputado a la jornada. 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”.

De lo anterior se desprende que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, que incorporó el artículo 34 bis del Código del Trabajo, los establecimientos del rubro restaurant, que no hayan adoptado un sistema de distribución de jornada conforme al artículo 27 del mismo código, deberán remunerar a sus dependientes que atiendan directamente al público, todo el tiempo que exceda de 30 minutos y hasta por las 4 horas que resulta procedente extender la interrupción de la jornada diaria de trabajo.

Sobre el particular, este Servicio mediante Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016, al fijar el sentido y alcance de la aludida reforma, precisó:

“...el legislador ha establecido un sistema general consistente en la obligación de dividir la jornada diaria en dos partes, disponiendo que entre ellas, se otorgue un descanso de -a lo menos- media hora para colación, señalando que dicho período no se considerará trabajado y que, por ende, no puede ser considerado para los efectos de enterar la jornada diaria.

Sin embargo en lo referido al rubro de restaurantes, el artículo 34 bis posibilita que los trabajadores y su empleador, convengan un tiempo mayor de interrupción de la jornada diaria -de hasta cuatro horas-, lapso que en virtud de su carácter excepcional ostenta un estatuto especial.

En virtud de lo anterior, el tiempo que regula el pacto en análisis, exclusivamente debe corresponderá aquel que excede a la media hora general, esto es, aquel que se extiende desde el minuto 31 hasta las 4 horas de interrupción de la jornada, período que presenta las siguientes características:

a.- Al igual que la primera media hora de interrupción, este tiempo no resulta imputable a la jornada de trabajo, por lo que no debe ser considerado para los efectos de enterar la jornada diaria o semanal.

b.- Debe ser remunerado conforme al acuerdo de las partes, el que no puede ser inferior al valor hora que se obtenga en base a un 1,5 Ingreso Mínimo Mensual, con relación a una jornada semanal de 45 horas.

c.- El tiempo pactado para la interrupción de la jornada deberá consignarse en el registro de asistencia de cada trabajador, ya sea que éste permanezca o no en el lugar de trabajo durante dicho período, a fin de permitir la adecuada fiscalización de las obligaciones y derechos que derivan de la adopción del pacto”.

De todo lo anterior se advierte que, a partir de la reforma que introduce el artículo 34 bis al Código del Trabajo, todos los trabajadores que se desempeñan en restaurantes y que cumplen los supuestos normativos descritos precedentemente, debe someterse al actual sistema de interrupción de la jornada de trabajo y su remuneración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, que incorporó el artículo 34 bis del Código del Trabajo, todos los dependientes de restaurant que cumplan los demás supuestos

normativos previstos por el legislador, deben sujetarse a las disposiciones sobre interrupción de la jornada diaria de trabajo y su remuneración.

Saluda a Ud.,

LORETO BARRERA PEDEMONTI
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/PRC

Distribución:

- Jurídico, partes, control