



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 96910 (1297) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 984

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Jornada de trabajo. Personal de hoteles. Recepcionista. Sistema de trabajo que comprende días domingo y festivos.

RESUMEN: El establecimiento de sistemas de trabajo que comprendan los días domingo y festivos constituye una facultad propia del empleador que debe ejecutarse dando cumplimiento a las disposiciones legales pertinentes. Tratándose de todos los trabajadores de establecimientos hoteleros, para los efectos de autorizar su desempeño en días domingo y festivos y la regulación de sus descansos compensatorios, debe estarse a lo dispuesto en el Dictamen N°4915/76, de 03.10.2016.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 04.07.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e informes en Derecho.
- 2) Presentación de 20.04.2023, [REDACTED] en representación de Sociedad Constructora, Inmobiliaria y Hotelera Ayelén Ltda.

SANTIAGO,

12 JUL 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

[REDACTED]
INMOBILIARIA Y HOTELERA AYLÉN LTDA
VICUÑA MACKENA N°2410
CALAMA
II REGIÓN/
gerencia@ayelenhotelexpress.cl

Mediante presentación del antecedente 2), la empresa Sociedad Constructora, Inmobiliaria y Hotelera Ayelén Ltda., plantea que por las características de su giro de hotelería se mantiene abierta las 24 horas del día, habiendo convenido con su personal de recepción, turnos semanales nocturnos de cinco días, entre las 23:00 y las 08:00 del día siguiente, seguidos de cinco días de descanso, solicitando un pronunciamiento que autorice tal jornada.

Agrega que la distribución anterior considera el pago de las horas que se trabajen los días domingo, con el recargo que dispone el artículo 38 del Código del Trabajo y asegura a los trabajadores que cumplen con tales turnos, dos días de descanso al mes en día domingo.

Sobre el particular, cumplo con informar primeramente a Ud. que el artículo 27 del Código del Trabajo establece:

“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 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.

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.”

Por su parte, el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.”

Del análisis de ambas normas legales fluye que la regla general es la jornada ordinaria máxima de 45 horas establecida por el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, que excepcionalmente no procede tratándose del personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, en cuyo caso se regirán por los preceptos del artículo 27 del mismo cuerpo legal.

Igualmente, cabe precisar que conforme al artículo 27 del Código del Trabajo, la excepción que establece no resulta aplicable al personal administrativo, de lencería, cocina, como tampoco al personal recepcionista de hotel, según se ha interpretado por la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°3376/176, de 30.05.1995, por lo que debe concluirse que respecto de los trabajadores materia de esta consulta rige el tope máximo de cuarenta y cinco horas semanales.

Aclarado que el personal de recepción de hoteles se encuentra afecto a una jornada ordinaria máxima semanal de 45 horas, cabe señalar que por tal razón resultan aplicables a su respecto lo dispuesto en los artículos 28, 35 y 37, como también las excepciones al descanso dominical establecidas en el artículo 38, todos del Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 28 del Código del Trabajo, en su inciso 1° señala:

“El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.”

A su vez, el artículo 35 preceptúa:

“Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.”

El artículo 37 del mismo Código indica: *“Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo de forma que incluya el día domingo o festivo, salvo caso de fuerza mayor.”*

De las normas transcritas, fluye que la jornada ordinaria de trabajo de las empresas no exceptuadas del descanso dominical, no podrá superar las cuarenta y cinco horas semanales, debiendo distribuirse esa jornada en no menos de cinco ni en más de seis días semanales.

Por su parte, el artículo 38 del Código del Trabajo, constituye una excepción a las normas precitadas, conforme al cual se autoriza, que la jornada normal de los trabajadores que se desempeñen en las actividades que indica dicho precepto legal puedan desarrollarse en domingo y festivos.

Luego, el establecimiento de la jornada de trabajo materia de la presentación, procederá en tanto el empleador se adecúe a las disposiciones del citado artículo 38, constituyendo, por tanto, una facultad de suyo propia, no siendo posible exigir a este Servicio pronunciarse a priori, respecto de la procedencia de un sistema de jornada, sobre el cual se carece de antecedentes suficientes.

De igual forma, no se vislumbra algún punto que justifique la actividad interpretativa de este Servicio respecto de lo consultado, ya que el personal de recepción materia de la presentación, de acuerdo a la doctrina antes citada, no se encuentra afecto a lo dispuesto por el artículo 27 del Código del Trabajo, precepto que obliga solo en caso de duda y a petición del interesado a resolver si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones que describe, cuestión que en la especie no fue planteada.

Con todo, para su mejor información, se hace presente que la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°4915/76, de 03.10.2016, ha resuelto que, tratándose de todos los trabajadores de establecimientos hoteleros, para los efectos de autorizar su desempeño en días domingo y festivos y la regulación de sus descansos compensatorios, dada la continuidad operacional de los mismos se encuentran comprendidos en el numeral 2 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, que dispone:

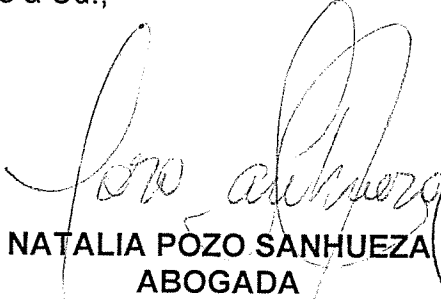
"Art.38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

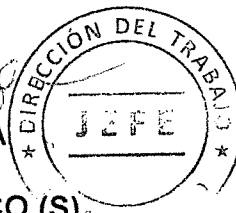
2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;"

Conforme a todo lo señalado, resulta claro que el establecimiento de sistemas de trabajo que comprendan los días domingo y festivos constituye una facultad propia del empleador que debe ejecutarse dando cumplimiento a las disposiciones legales pertinentes, que en el caso del personal de hoteles se entiende asimilada en las actividades a que alude el numeral 2 del artículo 38 del Código del Trabajo.

Luego, habiéndose expuesto detalladamente la normativa y doctrina institucional que incide en el establecimiento de jornadas de trabajo que comprendan días domingo y festivos, al igual que la regulación de los descansos compensatorios, cumpla con informar a Ud. que corresponderá en la especie, al empleador adecuar su implementación a los preceptos legales que la rigen.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control