

UNIVERSIDAD DE CHILE



FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**MEMORIA DE PRUEBA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES**

**LA INCIDENCIA DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY N° 20.918 EN LAS CONDICIONES
LABORALES DE TRABAJADORES DE RESTAURANTES DE EMPRESAS FRANQUICIAS**

ALVARO IGNACIO TONELLI ESPARZA

PROFESOR GUÍA: RICARDO JURI SABAG

SANTIAGO, CHILE 2017

*“A mis padres, por enseñarme a ser
A mis abuelos, por enseñarme a creer
A mis amigos, por enseñarme a crecer
A mis compañeros de trabajo, por enseñarme a ver
A mi mujer, Claudia, por enseñarme a amar, y por cada día.”*

ÍNDICE

Introducción

Capítulo 1: La Ley 20.918

1.1 Tramitación

1.2 Materias contenidas en la Ley 20.918

1.2.1: Pactos de interrupción de jornada diaria: el “turno cortado”

1.2.1.1: El pacto de suspensión

1.2.1.2: La regulación del turno cortado antes de la implementación del Artículo 34 bis del Código del Trabajo.

1.2.2: El Descanso Semanal

1.2.2.1: Los turnos rotativos

1.2.3: La distribución de la jornada

- 1.2.4: El derecho a la propina y su forma de pago
 - 1.2.4.1: Nociones sobre la propina
 - 1.2.4.2: La propina en nuestro ordenamiento jurídico
 - 1.2.4.3: La propiedad sobre las propinas
 - 1.2.4.4: Derecho al pago oportuno de las propinas.
 - 1.2.5: Feriado
 - 1.3: Los propósitos tenidos a la vista por el Legislador.
-

Capítulo 2: Efectos empíricos en las condiciones laborales de trabajadores de restaurantes franquicias

- 2.1: Introducción
 - 2.2: Conocimiento de los trabajadores sobre la Ley 20.918
 - 2.3: Pactos de interrupción de la jornada diaria: Turnos cortados
 - 2.3.1: Condiciones laborales previas a la entrada en vigencia de la Ley 20.918.
 - 2.3.2: Cambios con la promulgación de la Ley.
 - 2.3.3: Turnos luego de la promulgación de la Ley
 - 2.3.4: Apreciación de la Ley en cuanto a los turnos cortados por los trabajadores.
 - 2.4: Descanso semanal:
 - 2.4.1: Situación previa a la promulgación de la Ley 20.918
 - 2.4.2: Entrada en vigencia de la Ley respecto al descanso.
 - 2.4.3: Situación después de la promulgación.
 - 2.5: Distribución de la jornada semanal:
 - 2.6: Propina:
 - 2.6.1: La situación de los garzones previa a la promulgación de la Ley 20.918.
 - 2.6.2: Promulgación de la Ley 20.918: efectos sobre la propina
 - 2.6.3: Situación después de la legislación.
 - 2.6.4: La situación de los cocineros antes de la promulgación de la Ley 20.918.
 - 2.6.5: Promulgación de la ley y sus efectos inmediatos sobre los trabajadores de la cocina.
 - 2.6.6: Propina de los cocineros luego de instaurada la nueva regulación.
 - 2.7: Feriados.
 - 2.8: Apreciación general de la Ley:
-

Capítulo 3: Observancia de la aplicación de las normas contenidas en la Ley 20.918 por la Dirección del Trabajo

- 3.1: Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre los pactos de interrupción de la jornada diaria.
- 3.2: Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre el descanso semanal
- 3.3: Pronunciamientos de la Dirección de Trabajo sobre la propina

- 3.4: Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre los feriados
3.5 Planes de fiscalización de la Dirección del Trabajo en el rubro turístico.
-

Conclusiones

Bibliografía

Anexo

INTRODUCCIÓN

Con fecha 20 de mayo de 2016, se publicó en el Diario Oficial la Ley 20.918, que adapta normas laborales al rubro del turismo, aprobada por unanimidad en la votación del informe de la Comisión Mixta con fecha 04 de mayo del mismo año, tras una tramitación de más de cuatro años desde el mensaje que le dio inicio el día 06 de enero de 2012.

Dicha norma nació buscando mejorar las condiciones laborales de una de las áreas que se veían más perjudicadas por la regulación existente hasta la fecha, el turismo, específicamente a lo referente a pubs, discotecas, bares, restaurantes, cafés y otros establecimientos de similar naturaleza, modificando el ordenamiento vigente y generando diversos efectos en la realidad de los trabajadores de este rubro.

La presente investigación se desarrolla tras haber trabajado su autor como garzón por más de un año en un restaurante que formaba parte de una franquicia, contando así con una “observación participante” de los efectos y cambios que dio origen la Ley 20.918, tanto en sus relaciones entre los propios trabajadores como entre éstos y sus empleadores. El objeto de este estudio es dar a conocer cuáles fueron los efectos de la ley a nivel empírico, teniendo presente el marco jurídico que los regula, cuáles son sus objetivos y qué avances se han obtenido al respecto.

Para el desarrollo del tema y una mejor esquematización de lo que se pretende abordar, la investigación se dividirá en capítulos, centrándose el primero en el análisis de la Ley 20.918 en cuanto a las materias que contempla, el marco regulatorio existente con anterioridad a su promulgación, cuáles fueron las innovaciones que tuvo en estos ámbitos, y los propósitos del Legislador al darle origen, estudiando la historia fidedigna de la ley.

En el segundo capítulo, se mostrará la experiencia real de los trabajadores de restaurantes pertenecientes a franquicias, para lo cual se recurrirá a encuestas, preguntas abiertas y posteriormente al uso de diagramas, con el fin de dar mayor orden y claridad a la información obtenida. A fin de darle certeza a estos datos, se incorporarán dichas recopilaciones al apartado de anexos de esta investigación. Para darle orden al análisis, se ha optado por dividir el cuerpo de este trabajo en títulos que corresponden a las materias tratadas por la ley objeto de este estudio.

El tercer capítulo, por su parte, tratará de la forma en que ha sido observada la aplicación de la nueva norma por la Dirección del Trabajo a través de sus dictámenes, los que pueden aportar un enfoque distinto a la información ya recopilada en los capítulos previos.

LA LEY N° 20.918

1.1: Tramitación.

La primera iniciativa que dio lugar a la tramitación de la Ley objeto de este estudio se dio el día 06 de enero del año 2012, fecha en la que se remitió el Mensaje N° 488-360 del, en ese entonces, Presidente de la República, don Sebastián Piñera Echeñique a la H. Cámara de Diputados con el proyecto de ley que más tarde se convertiría en norma.

Dicho Mensaje hacía referencia a la necesidad de fortalecer el desarrollo de los trabajadores y del sector del turismo en general, haciendo gran énfasis en la importancia de esta área económica tanto a nivel mundial como nacional, dado que constituye el 9% del PIB mundial y similares cifras en relación al empleo, dando trabajo a una de cada doce personas. En cuanto a la situación nacional, señala que es el cuarto sector exportador de Chile, generando un aproximado de once mil millones de dólares anualmente como ingresos para el país.

Destaca ser el turismo un potente foco de desarrollo para la conservación del medio ambiente, del patrimonio histórico y de la identidad cultural, inspirando así a la sociedad a buscar la sustentabilidad. Sin embargo, señala que nuestra actual regulación presenta falencias corregibles mediante el actuar de la política pública, que motivan a la necesidad de legislar al respecto. Las emergentes formas de contratación que van dándose con la modernización dan fuerza al fundamento de dicha necesidad, que su vez se condice con el objetivo de incentivar la inversión, la voluntad pública y a evitar que la falta de adecuación normativa inhiba el desarrollo del sector. En este escenario, el Mensaje indica que el principal factor a tener en cuenta en este proceso de modernización regulatoria está en la jornada laboral y los descansos de los trabajadores de la industria turística, así como en sus ingresos por concepto de propinas, los que carecen de protección suficiente al no constituir remuneración y en consideración al surgimiento de nuevos medios de pago por los cuales ésta es percibida.

El objetivo del proyecto era el de hacer un perfeccionamiento normativo orientado a la modernización de las relaciones laborales, ello conjugando adecuadamente la promoción de los derechos de los trabajadores, mejores oportunidades de empleo y de calidad de vida para aquéllos, junto a condiciones que propicien la productividad y competitividad de las empresas¹. Se tuvo en cuenta que es un sector en que mayoritariamente se desempeñan mujeres y jóvenes, y que se desarrolla a lo largo de todo el territorio nacional, que nuestro derecho cuenta con regulaciones especiales para ciertas industrias, que es una actividad estacionaria cuya demanda es de difícil previsión, y, en definitiva, que esta moción generaría un incentivo a la contratación de mano de obra y mejoras en los ingresos para los trabajadores.

Las materias tratadas por el proyecto fueron:

- a. Pactos de interrupción de jornada diaria.
- b. Descanso semanal.
- c. Distribución de la jornada semanal.
- d. Propinas.

¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918: MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ADAPTA NORMAS LABORALES AL ÁMBITO DEL TURISMO." Congreso Nacional de Chile, http://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/5026/HLD_5026_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf (consultado el 08 de octubre de 2016).

- e. Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.

En la elaboración del proyecto, colaboraron tanto entidades públicas como organismos particulares y especializados, actuando así el Poder Ejecutivo con entidades empresariales del rubro del turismo, gastronomía, y organizaciones de trabajadores. Así, tuvo participación el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Servicio Nacional de Turismo (SERNATUR), la Federación de Empresas de Turismo de Chile (FEDETUR), la Asociación Chilena de Gastronomía (ACHIGA) y la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Se determinó que el proyecto fuera revisado por la Comisión Especial para el Desarrollo del Turismo y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, las que, pese a formular una serie de modificaciones formales, aprobaron por unanimidad el proyecto en cuestión, informando de ello a la Cámara de Diputados, la que también lo aprobó por unanimidad en discusión en sala con fecha 19 de junio del año 2013.²

El 02 de julio del mismo año³, el proyecto ingresó al Senado a iniciar su segundo trámite constitucional, pasando a la Comisión de Economía para que emitiera informe sobre el asunto, el que se efectuó con fecha 23 de julio de 2013, aprobado igualmente por la totalidad de sus miembros.⁴ Igualmente lo hizo la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el día 05 de diciembre del mismo año.⁵

En primera votación en sala del Senado, el día 17 de diciembre de 2013 fue aprobado en general con 18 votos a favor, 5 en contra, una abstención y un pareo. Contó con la aprobación de los Senadores Pérez, Von Baer, Cantero, Chahuán, Coloma, Espina, García, García-Huidobro, Horvath, Kuschel, Lagos, Larraín, Novoa, Orpis, Pérez Varela, Prokurica, Tuma y Walker; por su parte, votaron por la negativa la Senadora Allende y los Senadores Bianchi, Escalona, Letelier y Muñoz Aburto, y contó con la abstención del senador Navarro. Se acordó su remisión a la Comisión de Economía y a la Comisión del Trabajo y Previsión Social para efectos de realizar la discusión en particular de su proyecto así como de las indicaciones formuladas por los parlamentarios.⁶

Le fueron sugeridas 15 indicaciones por los Senadores Muñoz y García, el 13 de enero de 2014⁷, las que fueron sometidas a votación por la Comisión de Economía, generando un nuevo proyecto puesto a disposición del Senado en su informe de fecha 16 de mayo del mismo año.⁸ A su vez, se le formularon nuevas indicaciones por los Senadores Muñoz, Goic, García, Larraín y Allamand entre abril y mayo de 2015⁹, pasando a conocimiento de la Comisión de Trabajo y Previsión social para su discusión, la que se materializó en un nuevo informe y proyecto emitido el 05 de junio de 2015.¹⁰

² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", Congreso Nacional de Chile, p. 47, http://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/5026/HLD_5026_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf (consultado el 08 de octubre de 2016).

³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 52.

⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 60.

⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 79.

⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 89.

⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 92.

⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 93.

⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 109 -114.

¹⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 118.

En nueva votación del Senado, de fecha 07 de julio de 2015, se aprobó nuevamente el proyecto sujeto a modificaciones en lo particular, quedando así despachado y oficiando a la Cámara de Origen para dar conocimiento de las enmiendas realizadas al proyecto para su nueva discusión.¹¹ Sin embargo, dichas enmiendas fueron rechazadas por la Cámara de Diputados en discusión en sala el 04 de agosto de 2015, con 40 votos a favor, 69 votos en contra y 2 abstenciones, debiendo, en consecuencia, pasar a ser revisado por una comisión mixta, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 71 de la Constitución Política de la República.¹²

Previo citación del Presidente del Senado, la Comisión Mixta se constituyó el día 5 de abril de 2016, con la asistencia de la Senadora señora Muñoz y de los Senadores señores Allamand, Larraín, Letelier y Walker, don Patricio (que reemplazó a la Senadora señora Goic) y los Diputados señores Andrade, Edwards, Melero, Saffirio y Tuma, eligiendo como Presidente al Senador señor Juan Pablo Letelier Morel e inmediatamente se abocó al cumplimiento de su cometido.

A la sesión en que se consideró este asunto asistieron, además de los integrantes de la Comisión, la Ministra del Trabajo y Previsión Social señora Ximena Rincón González, el Subsecretario del Trabajo señor Francisco Díaz Verdugo, el Coordinador Legislativo señor Francisco del Río Correa y el asesor señor Claudio Fuentes; el Ministro de Economía, Fomento y Turismo, señor Luis Felipe Céspedes, la Subsecretaria de Turismo señora Javiera Montes Cruz, los asesores de la Subsecretaria señora Michelle Helguero y señor Francisco Muñoz, el Jefe de Gabinete del Ministro señor Pablo Beraluce y el asesor del Ministerio señor Adrián Fuentes. También estuvo presente la periodista del diario La Segunda, señora Francisca Garrido. Asesores parlamentarios: de la Senadora Adriana Muñoz el señor Luis Díaz y del Senador Letelier el señor Cristián Durney.

Con fecha 8 de abril, la Comisión Mixta emitió su informe y propuesta para dirimir las divergencias acontecidas entre las Cámaras del Congreso ¹³, la que fue aprobada con 89 votos a favor, 0 en contra y 2 abstenciones por la Cámara de Diputados el 02 de mayo de 2016¹⁴, pasando a la Cámara Revisora para su votación, que concluyó con la aprobación unánime del informe de la Comisión Mixta y determinación del texto definitivo de lo que sería la Ley 20.918 el 04 de mayo del mismo año¹⁵, remitiéndose al día siguiente el Oficio N°12.505 a S.E. la Presidenta de la República para su promulgación y posterior publicación en el diario oficial¹⁶, efectuada el día 23 del mismo mes.¹⁷

1.2: Materias contenidas en la Ley 20.918.

El contenido de la Ley 20.918 consta de sólo dos artículos, encargándose el primero de introducir una modificación al Código del Trabajo, constando de 4 numerales. Dispone:

¹¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 181.

¹² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 186.

¹³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 189.

¹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 203.

¹⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 222.

¹⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 225.

¹⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 228.

“Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:”

Sus 4 numerales corresponden respectivamente a las materias individualmente reguladas por la norma, a saber:

- i. Pactos de interrupción de jornada diaria.
- ii. Descanso semanal.
- iii. Distribución de la jornada semanal.
- iv. Propinas.

Por su parte, el Artículo 2º tiene por objeto la modificación de la Ley 19.973, que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de ciertos días feriados, haciéndose valer de dos numerales, pero haciendo principalmente reformas de texto a la redacción de dicha ley, a fin de incorporar a las excepciones que contempla dicha norma a los trabajadores de ciertos establecimientos o rubros, según se verá.

Para efectos de esquematizar la información de una forma que otorgue mayor facilidad al lector para su comprensión, se procederá a revisar una a una las materias que fueron objeto de modificación por el Legislador con esta norma.

1.2.1: Pactos de interrupción de jornada diaria: el “turno cortado”.

Con la Ley 20.918, se introdujo al Código del Trabajo el artículo 34 bis, haciéndose cargo de regular una materia de especial atención para los trabajadores de la industria turística, el conocido como “turno cortado”. Esta materia fue especialmente controvertida durante la tramitación de la norma, considerando que se trata de una de las prácticas más frecuentes en las empresas del rubro.

El turno cortado se trata, a grandes rasgos, de la división de la jornada en dos grandes bloques que pueden durar desde cuatro a siete horas cada uno, separados por un intervalo de tiempo de descanso que puede ir de dos a cuatro horas.¹⁸

La nueva norma, en la primera parte del numeral primero del Artículo 1º dispone:

1) Intercálase, a continuación del artículo 34, el siguiente artículo 34 bis:

“Artículo 34 bis.- 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

¹⁸ Alejandro Valdés Jorquera, “Justicia y Jornada Laboral: El caso de los cocineros chilenos, una aproximación cualitativa, con especial atención a la interrupción irregular de jornada o ‘turno cortado’” (memoria de prueba de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2014), 32.

lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Este primer inciso del nuevo artículo 34 bis del Código del Trabajo viene a “legalizar” la práctica del turno cortado, permitiendo a los trabajadores de restaurantes que atienden directamente al público pactar el “corte” de su jornada, en un intervalo que puede consistir desde los 30 minutos hasta las 4 horas. Esto claramente no es menor, considerando las implicancias que tiene esta interrupción en la calidad de vida de los trabajadores.

No obstante, la norma establece también una limitación a las horas que efectivamente deberá prestar servicios el trabajador al empleador, no superando estas las 45 horas semanales, de acuerdo a lo establecido por el Artículo 22 del Código del Trabajo, los que no podrán distribuirse en más de seis días por semana ni menos de cinco, según dispone el Artículo 28 del mismo cuerpo legal, remisión expresa dada por este primer inciso del nuevo Artículo 34 bis.

También la norma se ocupa de una temática que, según se verá, es de esencial relevancia respecto al turno cortado en cuanto a los trabajadores, que es el qué hace el mismo operario durante el lapso de suspensión de la jornada. La norma expresamente contempla que el trabajador podrá permanecer en el establecimiento donde desempeña sus labores, pero prohibiendo expresamente al empleador el requerirle de servicios de cualquier especie durante dicha suspensión. Finalmente, el Legislador se preocupa de sancionar el incumplimiento a estas disposiciones con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

El inciso segundo del Artículo 34 bis indica:

“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.”

La primera parte indica que el lapso de interrupción no formará parte de la jornada diaria, es decir, no se imputará a las 45 horas semanales distribuidas en 5 ó 6 días a la semana, según ya vimos. Sin embargo, la norma se refiere a las interrupciones superiores a media hora, estableciendo la obligación al empleador de remunerar el exceso de acuerdo a lo que pacte con el trabajador. La disposición, en armonía con el Artículo 34 del Código del Trabajo que le precede, se refiere al exceso de media hora porque ese es el intervalo mínimo establecido para el descanso dentro de la jornada laboral, de acuerdo al primer inciso de dicho artículo, que manifiesta:

“Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.”

No es menos importante el monto mínimo a remunerar establecido por el Legislador para esta interrupción, el cual corresponde al valor que tiene una hora considerando un ingreso mínimo mensual, tomando como base la jornada ordinaria del Artículo 22, es decir, 45 horas. Cabe destacar en este punto el hecho de que se estableciera una base variable que tendrá reajustabilidad cada seis meses, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 20.935 publicada en el Diario Oficial el 30 de junio de 2016¹⁹, a lo menos hasta el año 2018 según regula el Artículo primero de la citada ley, otorgando así a las personas a las que se destina la regulación del turno cortado la certeza de que recibirán una cantidad mínima reajutable por los intervalos que deban suspender sus labores.

El inciso exceptúa asimismo de esta obligación a aquellos casos en que el período de colación sea imputable a la jornada, no debiendo remunerarse según las reglas que establece, dado que significaría una doble prestación para un período que se considera parte de la jornada ordinaria del empleado. Finalmente, el inciso segundo del Artículo 34 bis en su parte final establece la obligación del empleador de hacerse cargo de los gastos en que incurra el trabajador por concepto de transporte durante el lapso de interrupción de su jornada laboral, tanto de ida como de regreso. Así, el trabajador podrá decidir si permanecer en el recinto donde realiza sus labores o trasladarse a otro lugar dentro del radio urbano, no significándole un menoscabo económico.

A fin de dar un mayor orden lógico al desarrollo de esta materia, dejaremos para el final de este apartado los incisos tercero, cuarto y quinto del Artículo 34 bis, dado que establecen normas formales respecto al pacto entre trabajador y empleador que da origen a la suspensión de la jornada, cuyas características, a juicio de este autor, deben ser analizadas con especial atención.

Por su parte, el inciso sexto del referido artículo hace una significativa aclaración:

“La distribución de la jornada pactada conforme al presente artículo no será compatible con aquella señalada en el artículo 27.”

El remitido Artículo 27 del Código del Trabajo es una excepción de especial particularidad para el trabajo en estudio, dado que extrae al personal de la industria del turismo de la aplicación general de los Artículo 22, 28 y 34 que regulan la duración de la jornada, el descanso dentro de la misma y su distribución semanal. Señala:

*“Art. 27. 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.*

¹⁹ Ley N° 20.935 (Chile: 30 de junio de 2016), artículo 1.

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(...)."

Por tanto, aquellos trabajadores cuyas jornadas laborales estén dadas de acuerdo a lo dispuesto por esta norma excepcional, que permite que la jornada se extienda hasta por 12 horas diarias por cinco días semanales, no podrán pactar la suspensión de su jornada de acuerdo a las normas del artículo en comento, puesto que la misma norma contempla su incompatibilidad. No es posible tener "turno cortado". Esto tiene sentido, considerando que si un trabajador debe permanecer 12 horas en su empleo –o al menos fuera de su hogar- , tener un turno cortado podría significarle alargar ese tiempo entre 30 minutos y 4 horas, tornando el día laboral excesivamente exhaustivo para cualquier persona.

En respuesta a otra problemática bastante latente entre los trabajadores del turismo cuyas jornadas contaban con turnos cortados, vino la disposición del inciso final del Artículo 34 bis, que indica:

"Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II."

Esta norma vino a poner fin a una incertidumbre que afectaba directamente los casos en estudio. Gracias a este inciso final, a lo largo de todo el lapso de interrupción de la jornada, el trabajador se encontrará resguardado por el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al tenor de su regulación dada por la Ley N° 16.744 y según las normas de los artículos 209 y siguientes del Código del Trabajo. De este modo, podrá decidir si permanecer en el lugar de trabajo o no, y en este último caso, trasladarse a cualquier lugar dentro del radio urbano, no debiendo incurrir en gastos de movilización dado que éstos son de cargo del empleador, según vimos que disponía el inciso segundo, y bajo la cobertura del seguro de accidentes.

1.2.1.1: El pacto de suspensión.

El Artículo 34 bis introducido por la Ley N° 20.918 permite a los trabajadores pactar con los empleadores la suspensión de la jornada laboral por un lapso superior a media hora y no superior a cuatro horas. Los incisos tercero, cuarto y quinto del mismo artículo contemplan la forma en que dicho pacto deberá efectuarse. Señala la norma:

"El pacto deberá incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto."

Se podrá incorporar en el pacto a trabajadores de los establecimientos señalados que, sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.

El pacto deberá ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y podrá extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo deberá celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.”

Es fundamental extraer de la disposición los requisitos que debe contener este pacto para tener validez y poder aplicarse las normas del artículo, estableciendo así turno cortado. Teniendo presente que la norma utiliza la expresión “**pacto**”, resulta pertinente hacer referencia al significado de este término. Aplicando el elemento gramatical consagrado en el Artículo 19 en su inciso primero del Código Civil, tenemos que el sentido natural y obvio del concepto, aportado por la Real Academia Española, es “concierto o tratado entre dos o más partes que se comprometen a cumplir lo estipulado.”²⁰

De esto se extrae como requisito la existencia de un acto jurídico bilateral, en el que participe, por una parte, el trabajador, y por otra, el empleador. Dicho acto jurídico debe contener los requisitos de todo acto jurídico para producir efectos, ya sean de existencia: la voluntad, el objeto, la causa y las solemnidades;²¹ o de validez: la voluntad no viciada, el objeto lícito, la causa lícita y la capacidad.²² Sin adentrarse demasiado en esta materia, basta con hacer hincapié en la voluntariedad del pacto. Es claramente fundamental que este pacto cuente con el consentimiento libre y espontáneo del trabajador, considerando que trata de someterse a una regulación específica que hace la ley, apartándose, por tanto, de la regulación general que se aplica sobre las jornadas laborales. No hay cabida así a una actitud coercitiva por parte del empleador, ya que, según vimos, este pacto debe nacer del acuerdo de voluntades entre las partes.

La primera parte del inciso tercero del artículo en estudio entrega dos requisitos esenciales de este acto jurídico. En primer lugar, debe constar por escrito, solemnidad expresa dada por la norma. Luego, debe incluir a **todos** los trabajadores que atienden público. Basados en esta expresión usada por la ley, podemos extrapolar que no hay cabida a pactos parciales respecto del personal de servicio al público. Debe incluirse a la totalidad de las personas que se desempeñan en esos cargos, constando la voluntad expresa de cada uno de ellos por escrito.

El quinto inciso de este artículo incorpora otros requerimientos del pacto, haciendo distinción en tres supuestos:

En caso de que se trate de trabajadores sindicalizados los que suscriben el pacto con el empleador, deberán ser las organizaciones sindicales las que realicen el acuerdo. La norma busca

²⁰ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, <http://dle.rae.es/?id=RQM9sBu> (consultada el 10 de octubre de 2016).

²¹ Víctor Vial del Río, *Teoría del Acto Jurídico*, 5ª ed. (Chile: Santiago, 2003), 36.

²² Vial, *Teoría del Acto Jurídico*, 36.

privilegiar la negociación a través de organizaciones sindicales en cuanto a los turnos cortados. En este escenario, la norma aporta un elemento de la naturaleza respecto a este acto jurídico, su duración, que no podrá exceder de seis meses sin importar la modalidad en que éste se haya realizado, sin perjuicio de la posibilidad de renovar su período de vigencia de común acuerdo entre las partes..

Un segundo supuesto que contempla el inciso quinto es el caso opuesto al recién descrito, en el que no existe sindicalización alguna de los trabajadores. Para este caso, la norma establece una solemnidad especial: el pacto debe ser suscrito ante un ministro de fe de manera colectiva, por, como vimos, todo el personal encargado de la atención al público, en forma libre y espontánea. Ante esto, el dictamen N° 4247/073 de la Dirección del Trabajo señala que *“a fin de garantizar el espíritu colectivo de la decisión, se estima como necesario que la aprobación de las condiciones del pacto se manifieste por la mayoría absoluta de los trabajadores del establecimiento respecto de quienes se aplicaría.”*²³

Finalmente, la parte final del inciso quinto se posiciona en la situación de los trabajadores sin sindicalización que pudiesen verse afectados por estos pactos, aún en casos de que existan organizaciones sindicales a las que no se encuentran afiliados, estableciendo la ley que no les afectarán los pactos salvo que conste su consentimiento expreso manifestado por escrito.

El inciso cuarto permite una excepcionalidad respecto a trabajadores que no tengan como función la atención de público, permitiéndoles igualmente ser incorporados en el pacto, en el caso de ser de difícil reemplazo por su condición técnica, profesional o las características de sus servicios, de modo que sea indispensable la suspensión de su jornada laboral. Esto, por ejemplo, puede darse respecto de un maestro de cocina, de cuyas labores se requieren especialmente en los horarios de almuerzo y de cena en un establecimiento gastronómico. Para tales efectos, la ley incorpora al empleador la obligación de justificar ante la Dirección del Trabajo, con los antecedentes pertinentes, los motivos que dan fundamento a que dicho trabajador sea parte del pacto, junto con copia del mismo.

Finalmente, la ley exige expresamente la remisión del pacto a la Dirección del Trabajo, sin importar el escenario en el que se haya elaborado el acuerdo, según acabamos de ver.

A modo de síntesis, el cuadro a continuación hace un esquema los requisitos contemplados por la nueva legislación para establecer el turno cortado respecto de los trabajadores:

Requisitos generales	Escrituración			
	Manifestación de voluntad libre, espontánea y expresa.			
	Inclusión de la totalidad de trabajadores cuyas funciones son de atención directa al público.			
	Remisión de copia del pacto a Dirección del Trabajo por parte del empleador.			
Requisitos específicos	Trabajadores sindicalizados	Trabajadores sin organizaciones sindicales	Trabajadores no sindicalizados	Trabajadores que no atienden público pero son de difícil reemplazo.
	Pacto con organización sindical.	Pacto colectivo ante ministro de fe. Mayoría absoluta de los	Pacto les es inoponible salvo manifestación expresa de	Deben remitirse a la Dirección del Trabajo antecedentes que justifiquen la necesidad

²³ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109976.html> (consultada el 10 de octubre de 2016).

		trabajadores.	voluntad que acceda.	de suspender de jornada del trabajador.
--	--	---------------	-------------------------	--

Tabla N°1: Requisitos que establece la Ley para celebrar el pacto del turno cortado.

La Dirección del Trabajo, en su dictamen N° 4247/073 fija sentido y alcance a las disposiciones de la Ley N° 20.918, determinando las características y requisitos que debe contener el pacto:

- a. Debe constar por escrito
- b. Debe indicar el período de interrupción de la jornada diaria, el cual:
 - a. No se considera imputable a la jornada diaria.
 - b. Debe remunerarse por el monto correspondiente a una hora sobre una base de 1,5 ingreso mínimo mensual correspondiente a una jornada de 45 horas semanales.
 - c. Debe consignarse en el registro de asistencia de cada trabajador para facilitar la fiscalización del cumplimiento de estas normas.
- c. Trabajadores a los que se incluye en el pacto:
 - a. Trabajadores que atienden directamente al público.
 - b. Trabajadores que por la naturaleza de sus labores, son de difícil reemplazo. (Por ejemplo, un chef).
- d. Forma de adopción del pacto:
 - a. Trabajadores sindicalizados
 - b. Trabajadores sin afiliación sindical
 - c. Empresas con trabajadores que no cuentan con afiliación a organismos sindicales.
- e. Vigencia del pacto.
- f. Obligaciones pecuniarias del empleador derivadas del pacto:
 - a. Remuneración especial del período.
 - b. Gastos de movilización del trabajador durante la suspensión.
- g. Obligación de remitir copia del pacto a la Dirección del Trabajo
- h. Incompatibilidad del pacto con el sistema de jornada extendida contemplado en el artículo 27 del Código del Trabajo.

1.2.1.2: La regulación del turno cortado antes de la implementación del Artículo 34 bis del Código del Trabajo.

Como hemos visto, el Artículo 34 bis ha sido la forma en que el Legislador ha permitido la utilización de esta práctica a los empleadores del rubro turístico, pese a que en la práctica, se viniera haciendo incontables veces en estos establecimientos.

Con anterioridad a la promulgación de la Ley N° 20.918, no existía en nuestro ordenamiento norma alguna que regulara esta situación, sino que vino dándose a raíz de una abusiva interpretación de lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo respecto al descanso dentro de la jornada, el cual reproducimos, en su inciso primero:

“Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. ”

Como se puede apreciar de la simple lectura del precepto, la norma no determina un límite claro para la duración de esta “división” de la jornada, sino que simplemente establece un tiempo mínimo de descanso. Lo que sí establece es la finalidad del período de descanso, que es el de que los empleados tengan colación.

Ante la carencia de normativa que regulara específicamente estos casos, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo se pronunció en más de una oportunidad sobre la legalidad del turno cortado.²⁴ En su dictamen N° 2947/111 de fecha 17 de mayo de 1996, el órgano declaró *“como es dable apreciar la ley sólo ha regulado claramente la duración mínima del descanso dentro de la jornada, de suerte tal que si bien es viable sostener que no hay inconveniente legal para interrumpir la jornada diaria por un lapso superior a media hora, no es menos cierto que resulta también necesario precisar si existe o no un límite máximo que restrinja la extensión del descanso en referencia. (...)En el caso que nos ocupa, el tenor literal del artículo 34 deja de manifiesto que el objetivo primordial que el legislador asignó al descanso dentro de la jornada fue el consumo de una “colación”. (...)Ahora bien, “colación” de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es, entre otras acepciones, “refacción que se acostumbra a tomar por la noche en los días de ayuno”, o “refacción de dulces, pastas y a veces fiambres, con que se obsequia a un huésped o se celebra algún suceso”; “refacción”, a su vez, significa “alimento moderado que se toma para reparar las fuerzas”, conceptos éstos que autorizan para sostener que la colación y, por ende, el descanso dentro de la jornada involucran el consumo de un alimento moderado o comida ligera, necesaria para reparar las fuerzas gastadas durante la primera parte de la jornada diaria.*

*En esta forma, es forzoso concluir que **el beneficio de que se trata tiene también un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir la alimentación** a que se alude en el párrafo precedente, el que podrá ser superior a la media hora mínima que señala la ley, según lo ameriten las circunstancias de hecho que concurran en cada caso particular, las que, en caso de duda, deberán ser calificadas por el respectivo Inspector del Trabajo.*

*Ello significa que **el empleador no podrá, sin vulnerar la norma en comento, disponer un descanso diario que se prolongue por sobre lo razonable debido a circunstancias ajenas al consumo de una colación**, como serían, por ejemplo, la mayor o menor afluencia de público en determinadas horas en el caso de un establecimiento comercial. (...) Sentada esta premisa, forzoso es también concluir que **ninguna interpretación o aplicación que se haga de la norma en comento podrá, sin desvirtuar el propósito legislativo, permitir una prolongación del descanso de que***

²⁴ Valdés, *Justicia y Jornada Laboral: El caso de los cocineros chilenos, una aproximación cualitativa, con especial atención a la interrupción irregular de jornada o “turno cortado”*, 43.

se trata que implique dividir la jornada del dependiente en un lapso que exceda el tiempo razonable que puede ocuparse en el consumo de una colación.²⁵

El dictamen es claro en señalar la clara ilegalidad del turno cortado prácticamente 20 años antes de la promulgación de la ley que le da cabida jurídicamente a esta práctica. Del mismo modo se manifiesta nuevamente la Dirección del Trabajo en su dictamen N° 1799/111 de fecha 16 de junio de 2002, en el que señala: *“En lo que dice relación con los “turnos cortados”, esto es, con el fraccionamiento de la jornada diaria, es necesario señalar que en atención al tenor literal del artículo 34 del Código del Trabajo, parece evidente que **dentro de la jornada puede existir solamente un descanso para efectos de colación** y que, a su vez, éste sólo puede significar un fraccionamiento de la jornada en dos partes. (...)Es posible afirmar, entonces, que los “**turnos cortados**”, sea que ellos impliquen interrumpir la jornada de trabajo dos o más veces al día por pocas horas cada vez o interrumpirla en una sola oportunidad por un tiempo que excede el razonable para consumir una colación, **transgreden la norma prevista en el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo, por lo cual no resultan jurídicamente procedentes.**”* No obstante, el dictamen concluye con la posibilidad de efectivamente pactar la suspensión del turno haciendo uso de la autonomía de la voluntad entre empleador y trabajador: *“Sin perjuicio de la conclusión anterior es preciso hacer presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto el dictamen N° 2674, de 9 de mayo de 1985, ha manifestado que, considerando que el inciso 1º del artículo 34 del Código del Trabajo reglamenta únicamente el descanso para los efectos de colación, “no existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, **a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo** establecidos en los artículos 34 inciso 1º y 39 inciso 2º del citado D.L. 2200” (actualmente artículos 22 inciso 1º y 28 inciso 2º del Código del Trabajo).”*

Sin embargo, cabe mencionar que la jurisprudencia ha tenido otro enfoque respecto a la duración del descanso dentro de la jornada. La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo de Protección Rol N°2.970/91 de fecha 9 de junio de 1991, señaló que *“Incurrir en incompetencia, excediendo sus atribuciones, la autoridad administrativa que pretende imponer, por vía de dictamen interpretando la ley, que el descanso entre dos jornadas no puede ser superior a dos horas si se considera que el artículo 33 del Código del Trabajo (actual artículo 34) establece una duración mínima de media hora sin fijar tiempo máximo, y que la disposición del artículo 45 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, antes vigente, contemplaba ese descanso con indicación de no poder exceder a dos horas, norma reemplazada por el aludido artículo 33 (actual artículo 34).*

No sólo es ilegal la pretensión de la autoridad administrativa laboral fiscalizadora de imponer exigencias no previstas en leyes, sino que además es arbitraria desde que intenta por vía interpretativa, a través de un dictamen, hacer revivir una disposición legal expresamente derogada. Una actitud como la señalada precedentemente amenazada el ejercicio del derecho de la recurrente a ejercer una actividad económica lícita, al imponer condiciones no previstas en la ley, y perturba su

²⁵ ORD N° 2947/111, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88474.html> (consultada el 10 de octubre de 2016).

derecho a la libre contratación que la Constitución asegura a todas las personas, en cuanto pretende imponerle cláusulas distintas a un contrato de trabajo ya pactado, que se acuerdan con la voluntad de las partes y que modifican ilegalmente una estipulación ajustada a la ley y aceptada con anterioridad por la misma autoridad.”²⁶

Del recién citado fallo, se puede inferir que la Iltma. Corte hace una interpretación restrictiva de la norma contenida en el inciso primero del artículo 34 del Código del Trabajo, considerando ajeno a las facultades de los órganos administrativos la determinación de un límite al descanso dentro de la jornada que no ha sido previsto por la ley, teniendo en claro que ha sido voluntad del Legislador la derogación de dichos límites antes contenidos en el Decreto Ley 2.200 de 1978.

Si bien ambos criterios para contemplar la norma son argumentables relativamente, se estima que la interpretación administrativa se acerca un tanto más al propósito que tendría en sí la legislación laboral, que es de resguardar los derechos de los trabajadores respecto del empleador que se encuentra en una situación económicamente superior y en un plano de desigualdad, buscando restablecer el equilibrio en las condiciones contractuales a través de la norma. Se concuerda con Valdés Jorquera al señalar que el Derecho “entendemos tiene como dirección, regular la vida social con pretensiones imperativas y para nosotros podría también envolver criterios distributivos o de justicia distributiva que en materia laboral se manifiestan de manera privilegiada.”²⁷

1.2.2: El Descanso Semanal

El descanso semanal es un ámbito fundamental en las condiciones laborales de todo trabajador. Se lo puede definir como “el derecho del trabajador a interrumpir la prestación de sus servicios un día a la semana, durante toda la jornada, sin que por ello se deje de percibir la remuneración correspondiente.”²⁸ Este derecho tiene un carácter esencial e irrenunciable, toda vez que asegura al operario el correcto descanso y trae consigo beneficios fisiológicos, técnico económicos y sociológicos.²⁹

Descansar un día –al menos- de cada semana es una práctica que se ha dado transversalmente a través de las diferentes culturas del mundo y a lo largo de la historia. “Existe casi unanimidad entre los autores, respecto al origen del descanso semanal: ‘Deriva de preceptos religiosos que imponen el reposo en determinado día a la semana’. Lo que varía es el día en que debe practicarse.”³⁰

²⁶ Héctor Humeres Noguera, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 19 ed. (Chile, Santiago, 2016), 242.

²⁷ Valdés, *Justicia y Jornada Laboral: El caso de los cocineros chilenos, una aproximación cualitativa, con especial atención a la interrupción irregular de jornada o “turno cortado”*, 21.

²⁸ Ricardo González y Ariel Wolyvovics, “Análisis crítico del derecho a descanso laboral en Chile: Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia nacional e internacional en la modernización del concepto” (memoria de prueba de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2009), 5.

²⁹ González y Wolyvovics, *Análisis crítico del derecho a descanso laboral en Chile: Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia nacional e internacional en la modernización del concepto*, 14.

³⁰ González y Wolyvovics, *Análisis crítico del derecho a descanso laboral en Chile: Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia nacional e internacional en la modernización del concepto*, 387.

Respecto a este descanso semanal, el Código del Trabajo lo regula en el Título I del Libro I, Párrafo 4, específicamente en el Artículo 35, que dispone:

“Artículo 35: 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.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado.”

Es de directa relevancia a nuestro estudio la particularidad de la parte final del primer inciso del artículo 35, que menciona las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días, entre las cuales se encuentra claramente incluida la industria turística y gastronómica. Es pertinente la situación de los trabajadores del giro turístico, considerando que es una actividad que por esencia no cesa los días domingos o los festivos, puesto que su desarrollo tiene lugar en el tiempo libre de las personas, que coincide principalmente con los fines de semana y días festivos.

Ante ello, el segundo numeral del artículo primero de la Ley 20.918 introduce un inciso segundo al artículo 36 del Código del Trabajo, referente al interludio que dispone la ley para hacer efectivo el descanso semanal y festivo de los trabajadores, quedando la norma como sigue:

“Artículo 36: El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las que deberán pagarse con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.”

Este nuevo inciso otorga un tratamiento especial por el Legislador a los empleados del sector turístico y gastronómico, teniendo en consideración que sus jornadas son, por lo general, más prolongadas que la regla general del artículo 22 de 45 horas semanales por expresa disposición del artículo 27 del Código del Trabajo, que dispone que podrán permanecer hasta 12 horas en el lugar donde desempeñen sus funciones, contando con un descanso de una hora imputable a la jornada, con la sola excepción del personal administrativo, el personal de lavandería y el personal de cocina. Sin embargo, esta norma no hace dicha distinción, siéndoles aplicables sus disposiciones igualmente por el simple hecho de trabajar en establecimientos del ya mencionado rubro.

Con la actual regulación, los trabajadores de restaurantes, pubs, discotecas y establecimientos similares deberán trabajar hasta las 00:00 del día en que este descanso comienza. Sin embargo, la norma habilita al empleador a determinar que las labores continúen hasta las 03:00

horas del mismo día, ordenando que dicho exceso sea remunerado con un recargo del 100% sobre el valor pactado por las partes en el contrato de trabajo.

Finalmente, concluye el inciso señalando el tiempo de descanso mínimo que deberá tener el trabajador desde el término de su faena hasta que deba reingresar a su lugar de trabajo, no pudiendo ser inferior a 33 horas, estableciendo así una situación de igualdad jurídica para los trabajadores del turismo en comparación con aquellos que no son del rubro y que forman parte de la regla general, quienes cuentan con el mismo número de horas de descanso según determina el inciso primero del artículo 36.

Se estima, además, que la innovación en el artículo 36 del Código del Trabajo trajo también como efecto la sustracción de los trabajadores del turismo a la excepción contemplada en la parte final del inciso primero del mismo artículo, que contempla que no se comprenderán dentro del lapso de descanso semanal a aquellas alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo, situación de mucha frecuencia en estos establecimientos. Así, teniendo presente la redacción del nuevo inciso segundo que viene en otorgar una regulación específica luego de esta excepción a la norma, podemos inferir que la excepción no se aplicaría a los empleados del rubro, ya que la ley distingue una situación jurídica específica a su respecto, concluyendo en la parte final del inciso segundo *“Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.”* En síntesis, los trabajadores verían garantizado un descanso mínimo de 33 horas desde que finalizó su última jornada, no pudiendo verse mermado dicho descanso por las fluctuaciones en los horarios de entrada producidas por los turnos rotativos.

1.2.2.1: Los turnos rotativos:

Se entiende por turnos rotativos como una forma de distribución de la jornada laboral que implica realizar labores que incluyen el día domingo, de manera tal de organizar el descanso, sin perturbar la continuidad del servicio. Es decir, de manera que el restaurant u hotel mantenga su disponibilidad de atender clientela continuamente de lunes a domingo.³¹ Con el turno rotativo, los trabajadores van cambiando periódicamente sus horarios de inicio y término de la jornada, de tal forma que existe personal en servicio durante todo el horario que disponga el establecimiento. Así, se forman turnos “de apertura”, turnos “intermedios”, turnos “de cierre” o turnos nocturnos, según el horario en que se cumplan funciones.

Esta institución tiene cabida en virtud del Artículo 38 del Código del Trabajo, que señala en su inciso segundo:

“Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se

³¹ Valdés, *Justicia y Jornada Laboral: El caso de los cocineros chilenos, una aproximación cualitativa, con especial atención a la interrupción irregular de jornada o “turno cortado”*, 29.

*desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo **deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%**, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.”*

De lo recién expuesto, se puede sintetizar que en los casos en que logra exceptuarse el descanso dominical, las horas trabajadas en día domingo o festivo por concepto de jornada ordinaria tendrán un recargo del 30%, el que deberá ser liquidado y pagado conjuntamente con el sueldo base del trabajador. Además, las horas que excedan la jornada ordinaria tendrán que cancelarse como extraordinarias, según manifiesta el mismo inciso.

Luego, el inciso tercero del artículo 38 indica:

*“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.**”*

Este inciso da fundamento al turno rotativo. Por medio de esta norma, es posible distribuir el descanso de los trabajadores de modo que unos vayan cubriendo la ausencia de otros en el servicio, a fin de que la atención del local no se vea interrumpida en ningún momento. Por cada domingo en que el trabajador haya prestado funciones al empleador, deberá compensársele con un día libre dentro de la semana. Lo mismo sucede en el caso de los feriados.

Sin embargo, el inciso cuarto del mismo artículo incorpora una limitación a la norma del turno rotativo:

*“No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, **al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo.** Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”*

Según esta disposición, los trabajadores deberán contar con al menos dos domingos al mes por concepto de descanso, no aplicándose respecto de los trabajadores con jornada inferior a 20 horas (*part time*) o los que se contraten exclusivamente para trabajar en esos días.

Se continúa con el análisis del artículo 38 del Código del Trabajo en el siguiente apartado que contempla la distribución de la jornada, por tratarse de la tercera materia comprendida por la Ley 20.918 y que introduce innovaciones precisamente a esta disposición.

1.2.3: La distribución de la jornada.

Nuestro ordenamiento jurídico da regulación a la forma en que los empleadores distribuyen la jornada de sus trabajadores en el artículo 37 del Código del Trabajo, primeramente, el que opera como la regla general por expresa disposición:

“Art. 37. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.”

Las empresas o faenas que están exceptuadas de esta regla común son enumeradas en el mismo cuerpo legal en el primer inciso del artículo 38, el que cuenta con 8 numerales, a saber:

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

1. en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

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;

3. en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4. en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5. a bordo de naves;

6. en las faenas portuarias;

7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y

8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.”

Dentro de esta enumeración, se considera que tanto en el numeral segundo como en el numeral séptimo podemos encontrar comprendidas las empresas de rubro turístico, esto porque, en primer lugar, la naturaleza del rubro turístico es de recreación y satisfacción de necesidades primarias como la habitación o la alimentación, las que se llevan a cabo principalmente en los períodos en que los consumidores de estos servicios disponen de tiempo libre para acceder a ellos. En segundo lugar, porque, según pudimos apreciar en el mismo mensaje de la Ley 20.918, el turismo es un importante foco de desarrollo económico, histórico, social, y cultural para el país, incumbiéndole por tanto al interés público su funcionamiento. Por otra parte, en los servicios

turísticos y gastronómicos existe una atención directa al público, reafirmando la excepcionalidad que le afecta a esta industria en cuanto a la distribución de la jornada.

Según ya vimos, el inciso segundo del artículo 38 se encarga de hacer efectivo a los trabajadores incluidos en el numeral séptimo del inciso primero un recargo en sus remuneraciones de un 30% respecto de las labores realizadas en los días domingos y festivos. El inciso tercero, por su parte, establece el derecho de cada trabajador a ser compensado con un día de descanso en la semana por cada día domingo o festivo que haya debido prestar funciones a la empresa. Finalmente, el inciso cuarto establece la obligación a los empleadores de dar como mínimo dos domingos libres a estos trabajadores en el período correspondiente a un mes.

Sin embargo, la Ley 20.918 introduce un nuevo inciso quinto al artículo 38, en el numeral tercero de su artículo primero, respecto de los trabajadores del rubro turístico:

“3) Modifícase el artículo 38 de la siguiente forma:

i) Intercálase, a continuación del inciso cuarto, el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto a séptimo, a ser sexto a octavo, respectivamente:

*“En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, **salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses.** La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y **no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva.** Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.”.*

ii) Reemplázase en su inciso quinto, que ha pasado a ser sexto, la expresión “tercero y cuarto” por “tercero, cuarto y quinto”.

Esta norma viene, en primer lugar, a hacer expresa la aplicación de las normas excepcionales el artículo 38 respecto a la distribución de la jornada ordinaria a esta clase de empresas, indicando que será determinada según lo que disponen los incisos tercero y cuarto, esto es, que cada trabajador deberá contar con días compensatorios por los días domingos y festivos trabajados y con dos días domingo libres, por lo menos, dentro de cada mes. Pero hace una particularidad la norma, otorgando al trabajador la opción de pactar con el empleador otra forma de distribución de la jornada, dando dos posibles regulaciones con descansos mínimos. Las partes tendrán la posibilidad de determinar por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo de este que el trabajador cuente con, a lo menos 29 domingos libres en el período de un año, o que el trabajador cuente con 15 domingos libres en el período de seis meses. Este pacto, por lo demás, cuenta con la

prohibición legal de establecer que el trabajador desempeñe funciones por más de tres domingos consecutivos.

Sobre este punto, es importante rescatar lo señalado por la Dirección del Trabajo en su Dictamen N° 4247/73 que fija el sentido y alcance de la Ley 20.918, que indica que de esta forma, se ha pretendido que ciertas actividades económicas vinculadas al turismo, puedan adaptar su régimen de descanso laboral, a las características estacionales que se evidencian en dicho rubro.³²

Luego, la norma se refiere a los casos en que se pone fin a la relación laboral estando en vigencia este pacto, señalando que la compensación económica por los días domingo de descanso a los que el empleado tenía derecho, sea anual o semestralmente y que no hubiera descansado efectivamente, en proporción al tiempo que duró la relación laboral.

Para clarificar este punto, la Dirección del Trabajo manifestó la forma en que se calcula dicha compensación en el dictamen ya mencionado, indicando que se debe calcular, en primer lugar, los domingos que le corresponde a cada trabajador. Para tal efecto, basta con obtener el cociente del número de domingos pactados (29 ó 15) dividido por el número de meses correspondiente al período pactado (12 correspondientes a un año o 6 meses).

En caso de que la relación laboral tuviera días adicionales a los meses trabajados, como por ejemplo, cinco meses y diez días, la proporción de esos días adicionales se obtiene dividiendo la proporción mensual obtenida por el número de días que tienen los meses, correspondiente a 30 por regla general.

A continuación, debe multiplicarse la proporción mensual por el número de meses que duró la relación laboral y aplicarse la misma operación con los días adicionales, sumando los montos obtenidos para obtener los días de remuneración que le corresponde al trabajador por concepto de días domingo. A estos días de remuneración corresponde restarle los días que efectivamente descansó el trabajador, según consta en los registros con que debe contar la empresa. Finalmente, en caso de que el resultado no consista en un número entero, deberá hacerse la aproximación al número entero superior, ya que no es posible que exista un otorgamiento parcial de un día de descanso al trabajador. El resultado obtenido corresponderá a los días que deberán ser pagados en el finiquito, con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido, según dispone la misma norma al hacer referencia al artículo 32 del Código del Trabajo, referente a las horas extraordinarias. Cabe destacar la prohibición incorporada en el nuevo inciso quinto del artículo 38 sobre el pago de estos días de descanso, no haciéndolo imputable al pago del feriado proporcional.

La Dirección del Trabajo aporta un ejemplo para hacer más comprensible la forma en que se efectúa esta operación:

“A modo de ejemplo, si un trabajador desde el inicio de la vigencia del pacto que estableció el descanso en 29 domingos al año, o bien, desde la última anualidad de dicho acuerdo, hubiere mantenido vigente la relación laboral por 4 meses y 20 días, lapso en que gozó de 6 días domingo de descanso efectivo, corresponderá el siguiente procedimiento de cálculo:

a.- En base al pacto, al trabajador le corresponden "2,42" días domingo de descanso por cada mes

³² ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

completo y, "0.08" días por cada jornada trabajada adicionalmente.

b.- $2,42 \times 4$ (Nº de meses trabajados)= 9,7 días de remuneración.

c.- $0,08 \times 20$ (Nº de días) = 1,6 días de remuneración.

d.- La sumatoria de los literales a.- y b.- equivale a 11,3 días de remuneración.

e.- Se restan los días domingo efectivamente otorgados ($11,3 - 6 = 5,3$).

f.- El resultado anterior se redondea al número entero superior, que para el ejemplo asciende a 6, guarismo que corresponde al número de días de remuneración a pagar con el recargo del artículo 32 del Código del Trabajo"³³

En la presente investigación, procede revisar lo que dispone el inciso sexto del artículo 38, respecto a la distribución de la jornada, a fin de tener un escenario claro respecto de la regulación que afecta las condiciones laborales de los trabajadores turísticos. Señala el inciso sexto:

"Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32."

Esta particular norma se hace cargo del caso de que un trabajador cuente con más de un día de descanso dentro de una semana, dentro de lo permitido por las normas anteriormente descritas. En tal caso, el Legislador otorga a la autonomía de la voluntad de las partes determinar una distribución especial de la jornada o de remuneración de la misma. Hacemos mención a lo comentado por el profesor Héctor Húmeres Noguera sobre este inciso: Aun cuando no se dice en forma expresa, debe entenderse que el legislador está autorizando una compensación en dinero por el día o los días que excedan al de descanso semanal, ya que establece que las partes pueden acordar una especial forma de distribución o remuneración, y que en este último caso, la remuneración de ese o esos días debe pagarse con el recargo del 50%.³⁴

Finalmente, los últimos dos incisos de artículo 38 se enfocan en la determinación de distribuciones excepcionales de la jornada, dejando a cargo de la Dirección del Trabajo la autorización de dichas formas de distribución, para lo que debe contar con el consentimiento de los trabajadores que se vean involucrados en ella. Para ello, deberá hacerlo sólo en casos calificados y mediante resolución fundada, para los casos en que las disposiciones antes analizadas no pudieran ser aplicables por la naturaleza y características del servicio en cuestión, lo que deberá ser constatado en terreno por la autoridad mediante fiscalización, teniendo la obligación, además, de verificar que las condiciones de higiene y seguridad del establecimiento son apropiadas para que se den las condiciones laborales que se pretende establecer. La resolución que autoriza estas distribuciones excepcionales tienen una vigencia de 4 años, según señala el inciso final del artículo 38, pudiendo renovarla si hay constancia de que las condiciones tenidas a la vista para su otorgamiento no han variado tras el transcurso de dicho lapso.

³³ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

³⁴ Héctor Húmeres Noguera, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 19 ed. (Chile, Santiago, 2016), 159.

1.2.4: El derecho a propina y su forma de pago.

1.2.4.1: Nociones sobre la propina.

La propina y su percepción han sido un tema controversial para el análisis jurídico, tanto en su naturaleza jurídica como en la actitud que toma o debiera tomar el Legislador a su respecto. Para proceder a su estudio, se estima pertinente acercarnos al concepto de esta institución que ha acompañado al hombre en su desarrollo desde las civilizaciones griegas y romanas. Para este ámbito, nos acercaremos al detallado estudio efectuado por Virginia Lobos Villegas y María Santander Díaz sobre la propina, el que aporta dos precisas definiciones de lo que se entiende por ésta; por una parte, está la acepción que aporta Pierre Voirin: “provecho que ciertos asalariados obtienen, con ocasión de su empleo, de clientes de su patrono con los cuales se encuentran en contacto sin que haya contratado con ellos”; el otro alcance lo entrega la Organización Internacional del Trabajo, al referirse en su Convenio sobre las condiciones de trabajo de 1991 a la propina como “dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.”³⁵

Ambas definiciones aportan características importantes de lo que resulta ser la propina. La primera hace referencia a la no existencia de un vínculo contractual entre el cliente y el trabajador, aspecto esencial de la propina, considerando que de existir una relación jurídica entre el beneficiario de la propina y quien la proporciona, estaríamos hablando del pago por un servicio prestado directamente en virtud de dicho vínculo, es decir, el pago tendría un carácter remuneratorio ajeno a lo que se entiende por propina según podemos ver en la segunda definición que incorpora la voluntariedad del cliente como factor que da origen a la práctica. Es un acto de liberalidad del consumidor del servicio el entregar o no una suma de dinero a la persona que se encargó de su atención, es absolutamente subjetivo y personalísimo respecto del beneficiario, ya que dependerá de la cordialidad, celeridad y calidad en general del servicio que se preste al cliente.

No es el objetivo de este estudio profundizar sobre las múltiples concepciones que se tienen sobre la naturaleza jurídica de la propina. La opinión de este autor concuerda con que la propina es un uso social, una práctica enraizada en la costumbre de las sociedades que puede provenir de incontables motivaciones subjetivas para el cliente, pero jurídicamente, al menos en nuestro ordenamiento, pese a carecer de obligatoriedad jurídica, continúa practicándose precisamente por efectuarse reiteradamente a lo largo de la evolución de las civilizaciones. Justamente por este carácter de incierto, de unilateralidad en la prestación o no de la propina al trabajador por parte del cliente es que creemos que no comparte la naturaleza de la remuneración, la cual forma parte de la relación laboral entre un empleador y un trabajador, ajeno al caso en cuestión, según vimos.

1.2.4.2: La propina en nuestro ordenamiento jurídico.

³⁵ Virginia Lobos y María Santander, “La propina en la legislación laboral chilena: implicancias en cuanto a su naturaleza jurídica, obligatoriedad y voluntariedad” (memoria de prueba de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2015), 6.

Hasta la promulgación de la Ley 20.918, la regulación de la práctica de la propina se encontraba determinada por un único inciso del Artículo 64 del Código del Trabajo, el que fue introducido al cuerpo legal por el único artículo que contiene la Ley 20.729 de fecha 04 de marzo de 2014. Dicho inciso señala:

Artículo 64: *“En los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador deberá sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que deberá pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario.”*

Como podemos apreciar, en primer lugar, la disposición hace referencia a su ámbito de aplicación, con expresa referencia a aquellos establecimientos que cuenten con garzones para hacer la atención del público, excluyendo así a todos aquellos locales de autoservicio o que cuenten con atención directamente en un mesón en el que se limiten a hacer entrega de los productos a los consumidores. Principalmente, la ley instaura en nuestro país el sistema de propina sugerida, en la que el empleador cuenta con la obligación de sugerir al cliente el monto que corresponde a la propina del trabajador en el detalle del consumo que se le hace entrega con la cuenta. Por otra parte, la norma determina el monto mínimo que debe sugerir el empleador al cliente, el que no podrá ser inferior al diez por ciento del consumo total, esto en directa relación con el tercer aspecto más relevante del inciso, consistente en la expresa voluntariedad de la propina según este artículo, al determinar la sola voluntad en contrario del cliente para no efectuar el pago de dicha cantidad.

Con el fin de dar claridad a la interpretación de esta norma, la Dirección del Trabajo mediante su Ordenanza N° 0935/012 de fecha 10 de marzo de 2014, haciendo mención a 4 aspectos sobre esta materia. En primer lugar, en cuanto a su ámbito de aplicación, el órgano se refiere a los garzones, único sujeto al que la norma fue dirigida. Hace uso de la definición de “camarero” que aporta el Clasificador Internacional Uniforme de la Oficina Internacional del Trabajo: “Camarero, en general. Sirve alimentos y bebidas en restaurantes, clubes, establecimientos comerciales y cantinas. Prepara las mesas o mostradores para las comidas colocando manteles limpios, cubiertos, vasos, saleros, condimentos y flores; presenta el menú al cliente, responde las preguntas que se le hacen sobre los alimentos y bebidas, y hace sugerencias si se le solicitan; toma nota del pedido o lo retiene en la memoria y lo transmite a la cocina; sirve la comida; presenta la cuenta al cliente para que la abone o la firme; retira el mantel, servilletas, platos, vasos y cubiertos usados o da órdenes para que los retiren. Pueden servir el vino u otras bebidas en las copas”.³⁶

En cuanto a la incidencia sobre la determinación de la remuneración, manifiesta que no puede considerársele como tal, debido a que, por una parte, la propina tiene una naturaleza esencialmente voluntaria para el cliente en relación a la calidad del servicio que recibió. Sin embargo, agrega por otra parte que en caso alguno puede interpretarse este artículo en un sentido que acerque a las propinas a la categoría de remuneración, ya que, pese a estar la disposición en el Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo, denominado “De la protección a las

³⁶ ORD N° 0935/012, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-103084.html> (consultada el 20 de octubre de 2016).

Remuneraciones”, no cuenta con dicha calidad en relación a la ya mencionada voluntariedad. Finalmente señala que tampoco es posible darle ese alcance al precepto, ya que las leyes que otorguen beneficios a las remuneraciones de trabajadores del sector público o privado son de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, según manda el artículo 65 en su inciso cuarto N°4 de la Constitución Política de la República, y resulta que la Ley 20.729 se inició por moción parlamentaria.

Luego, respecto a su fiscalización, indica a la Dirección del Trabajo como órgano competente para verificar su cumplimiento, sancionando los casos de violación del precepto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, es decir, mediante una multa que podrá ir entre 1 y 60 unidades tributarias mensuales, dependiendo de la magnitud de la empresa que incurre en el incumplimiento.

Finalmente, fija como día de su entrada en vigencia el 04 de marzo de 2014, fecha coincidente con la de su publicación en el Diario Oficial.

Con la promulgación de la Ley 20.918, se incorporaron tres nuevos incisos al artículo 64 del Código del Trabajo. Es pertinente enfocar su análisis por separado a fin de ahondar más certeramente en cada punto que la ley incorpora.

1.2.4.3: La propiedad sobre las propinas:

El nuevo inciso segundo dispone:

“Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.”

Esta nueva norma instaura el derecho de propiedad absoluta del garzón respecto de la propina que le entrega el cliente por su servicio una vez se haya efectuado la sugerencia del monto que manda el inciso primero. Hace expresa mención de que no se distinguirá en el medio de pago que utilice el cliente para hacerla efectiva, pudiendo ser en efectivo, por medio de tarjetas bancarias u otros títulos de crédito en general que acepte la empresa, teniendo el empleador la obligación de hacerles entrega íntegra a los trabajadores del dinero que sea percibido por dicho monto y con la prohibición de disponer de la propina, de realizar cualquier tipo de descuento a la ella ni a intervenir en su distribución. Otorga la ley el derecho a dicha distribución a los propios trabajadores, reafirmando el derecho de disposición que tendrían éstos sobre de la propina, aspecto propio del derecho de dominio.

Agrega la Dirección del Trabajo en su Dictamen N°4247/73 de fecha 12 de agosto de 2016 que el garzón gozará igualmente de este derecho de dominio sobre la propina respecto sobre los montos que excedan del diez por ciento sugerido por el empleador en conformidad a lo que ordena

el inciso primero del artículo 64, dado que tal proposición no constituye un límite al monto con que el cliente puede compensar el servicio brindado por el trabajador, por lo que constituirá propina cualquier monto pagado por el cliente por sobre el valor del consumo, aunque pudiese incluso ser superior al 10% sugerido.³⁷

En este ámbito podemos apreciar una importante incidencia del nacimiento de la Ley 20.918, puesto que afecta a prácticas laborales muy recurrentes en el rubro gastronómico. Era muy frecuente ver que los empleadores hicieran una distribución unilateral de la propina, mayormente con el fin de beneficiar a otros trabajadores que no se desempeñaban en el servicio directo al cliente, como son cocineros, personal de aseo, copería, baristas o cajeros, lo que hoy en día está expresamente prohibido por ley. Del mismo modo, era común que en los restaurantes en que se utilizaban medios electrónicos de pago con tarjetas de crédito o débito a través de sistemas como Transbank se efectuara el descuento por del cargo por transacción que requiere el prestador de dicho servicio, usualmente ascendiente a un tres por ciento del monto recibido por el empleador usando tales medios. La Dirección del Trabajo señala explícitamente: “Atendido que el empleador no puede efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre la propina, el cargo por gestión de dispositivos electrónicos de pago (Transbank), no puede ser traspasado a los trabajadores.”³⁸

Por otra parte, la norma afecta los sistemas de distribución de la propina entre los mismos garzones, los que muchas veces eran determinados por el empleador. Es nuestra opinión creer que la norma se inclina por establecer un sistema de repartición individual, dado que señala que las propinas se entenderán de propiedad de los trabajadores que las perciben de las clientes, y tal calidad de dueño sería respecto a los montos que perciban según la venta que efectúen individualmente. Sin embargo, existen sistemas de reparto colectivos, conocidos coloquialmente como “al tronco”, en los que la propina recaudada por todos los garzones es dividida en partes iguales, labor que muchas veces es efectuado por el empleador.

Resulta cuestionable la legalidad actual del sistema de repartición “al tronco”, toda vez que implicaría al trabajador desprenderse del monto percibido por concepto de propina del que, según vimos, goza la plena propiedad, en beneficio de aquellos compañeros que ganaran una menor cantidad a ese título. Esto es plenamente aceptable en la medida que sean los propios trabajadores quienes accedan a hacerlo, haciendo uso de la autonomía de la voluntad y siempre que no sea el empleador quien participe en la determinación del sistema de reparto. En concordancia a esto se manifiesta la Dirección del Trabajo, indicando que los pactos de distribución de la propina que se encuentren vigentes al momento de la promulgación de la ley o los que se efectúen después sólo consisten en un acto jurídico unilateral en que el garzón autoriza la distribución de la propina, pero sin que medie la voluntad del empleador. Dichos pactos no constituyen anexo de contrato, por ser éste de carácter bilateral, y la ley prohíbe expresamente la participación del empleador en este ámbito.³⁹

1.2.4.4: Derecho al pago oportuno de las propinas.

³⁷ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

³⁸ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

³⁹ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

El nuevo inciso tercero del artículo 64 del Código del Trabajo señala:

“Tratándose de pagos con tarjetas de crédito u otros títulos de crédito, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder de siete días hábiles desde que se recibieron del cliente. En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tratándose de eventos especiales organizados por el empleador y que sean pagados con posterioridad a su celebración, este plazo se extenderá hasta la fecha de pago de la respectiva factura, cuando la propina esté incorporada a ella.”

Como es posible apreciar, la nueva regulación se pone en el caso antes visto del pago realizado al empleador por medios distintos al efectivo, en los que los montos a título de propina son percibidos diferidamente por los garzones, dado que en el caso de que el pago por los productos y servicios sea efectuado por el cliente en efectivo, la propina deberá ser percibida por el garzón de manera inmediata. Se le impone al empleador la obligación de efectuar la liquidación y pago de esas sumas con un plazo máximo de siete días hábiles desde que el pago fue hecho por el cliente, debiendo acordar con el trabajador la fecha en que las propinas serán pagadas, siempre dentro de dicho término. Existe además una obligación del empleador de informar al empleado la suma a la que asciende la propina, así como la naturaleza y monto de los servicios y productos por los que ésta se origina. Podremos entonces resumir señalando que el empleador debe, por una parte, informar cuánto se le pagará al garzón, cuándo y no más allá de los siete días hábiles que señala este nuevo inciso, para hablar de que el pago es oportuno.

En cuanto a la segunda parte de este inciso, hace referencia a los eventos extraordinarios que muchas veces son realizados por los empleadores en los que los garzones participan. En este caso, el plazo para pagar las propinas que se originen en beneficio de estos trabajadores se extiende hasta la fecha del pago de la factura que se emita por el evento, considerando que la propina se incluya en la misma factura.

Para concluir, el inciso final del artículo 64 nos entrega la excepción a estas normas sobre la oportunidad de la propina:

“Si las propinas no son pagadas en efectivo, los plazos contenidos en el inciso anterior podrán extenderse excepcionalmente cuando, producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido.”

Para que los plazos contenidos en el inciso tercero se extiendan, deberá tratarse de pagos que no sean en efectivo, dado que, como ya vimos, en este caso las propinas deben ser percibidas en el acto por los trabajadores. El factor que permite la prórroga de estos plazos será la lejanía geográfica en la que se pueda encontrar el establecimiento de comercio, que haga difícil la percepción de dichos montos dentro de los plazos establecidos. Así, además, la ley exige la carencia

de medios electrónicos de pago, determinando finalmente tres requisitos copulativos que deben darse para aplicar la excepción, a saber:

1. Que el pago no se realice en efectivo
2. Aislamiento geográfico del establecimiento donde el garzón desempeña sus funciones.
3. Falta de medios electrónicos de pago que permitan el pago oportuno de la propina.

No obstante lo ya señalado, es plenamente relevante hacer notar que la norma no establece una sanción respecto del empleador que incumple con sus disposiciones, por lo que entendemos, a la luz de lo indicado por la Dirección del Trabajo en su Dictamen N° 0935/012, que correspondería aplicar la sanción que instaura el Artículo 506 del Código del Trabajo, es decir, la aplicación de una multa entre 1 y 60 unidades tributarias mensuales, y estando encargada de su fiscalización la Dirección del Trabajo.

1.2.5.- Feriado

El artículo 2º de la Ley 20.918 vino a introducir una modificación a la Ley 19.973 que establece feriados, vigente desde el 10 de septiembre del año 2004. Dicha Ley consta de dos artículos, encargándose el primero de declarar feriado el día 17 de septiembre del 2004, por moción parlamentaria según consta en el Boletín N° 3643-06.

Como se puede apreciar en dicho documento, el artículo 1º de la Ley 19.973 tuvo por único fundamento el ampliar el feriado de las fiestas patrias del año 2004, por coincidir los días 18 y 19 de septiembre en días sábado y domingo respectivamente, lo que afectaría el descanso de los trabajadores y su posibilidad de participar en los festejos típicos de esos días. La moción señala: “diversos sectores de la sociedad han planteado la conveniencia de extender dicho feriado al día viernes 17 de septiembre. En la práctica, ese día ya constituye un día cuasi feriado por cuanto buena parte de los trabajadores del país no concurrirán a sus trabajo dicho día en atención a acuerdos suscritos al interior de muchas empresas que permitirán recuperar las horas no trabajadas en días posteriores o, como ocurre con la administración del Estado, se trabajará medio día o se realizarán celebraciones al interior de muchas reparticiones públicas. (...) Resulta innegable que es mejor reconocer derechamente esta situación y declarar feriado el día 17, de manera que todos los trabajadores del país puedan disfrutar con su familia estas fiestas nacionales.”⁴⁰

No siendo posible mayor análisis del citado artículo, por limitarse a lo dicho el propósito que tuvo y el efecto que consiguió, nos centraremos en el artículo 2º de la Ley 19.973, el que fue modificado por efecto del artículo 2º de la Ley 20.918, objeto de esta investigación.

La norma contenida en dicho artículo, en primer lugar, establece como feriados irrenunciables y obligatorios respecto de los trabajadores dependientes del comercio los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, correspondiente a las fiestas: Día del Trabajador, Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, respectivamente. No obstante, la propia norma se encarga de establecer las excepciones a esta irrenunciabilidad, según veremos.

⁴⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 19.973, Boletín N° 3643-06, Congreso Nacional de Chile, <http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5670/> (consultada el 29 de octubre de 2016).

Esta ley había sido objeto de una modificación previa introducida por el artículo único de la Ley 20.692, que amplió el carácter de feriado del 18 de septiembre al día 19 del mismo mes.

El artículo 2º de la Ley 20.918 se divide en dos numerales, que incorporan diferentes modificaciones siempre al artículo 2º de la Ley 19.973. El primer numeral se subdivide a su vez en dos puntos que alteran el tenor anterior del inciso primero del mencionado artículo 2º, a saber:

Artículo 2º.- *Modifícase el artículo 2º de la ley N°19.973, de la siguiente forma:*

1) *En el inciso primero:*

i) *Intercálase, a continuación de la expresión ‘cabarets’, la frase ‘locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos,’*

ii) *Agrégase, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente oración:*

‘Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.’”

Con esto, la redacción del artículo quedó como sigue:

Artículo 2º: *Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs, cabarets, **locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos**, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. **Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.***

La primera modificación que hace la Ley 20.918 consiste en hacer extensiva la excepción que establece el mismo artículo 2º respecto de los feriados obligatorios e irrenunciables de los trabajadores dependientes del comercio, a los trabajadores que desempeñen funciones en locales comerciales que se ubiquen en aeródromos públicos civiles y en aeropuertos. La excepción antes de este cambio en el texto se aplicaba a aquellos trabajadores del turismo y a aquellos cuyas funciones resultan indispensables para la comunidad, como son las farmacias de turno, de urgencia y los expendios de combustible. Además, se hace cargo de las tiendas asociadas a las gasolineras, conocidas coloquialmente como “servicentros”, a los que se les permite la atención de público condicionada a que aquello coexista con la elaboración de alimentos para ser consumidos en el mismo local, es decir, siempre que exista una actividad gastronómica en dichos establecimientos.

Ahora, luego de ampliar la aplicación de la excepción ya descrita, la Ley 20.918 introduce un nuevo inciso segundo al artículo 2º de la Ley 19.973:

“Los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.”

De esta forma, se busca equilibrar un tanto la situación de los trabajadores del turismo y de las demás actividades exceptuadas, estableciendo el derecho a gozar de los feriados del Día del Trabajador, Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo a lo menos una vez cada dos años, pudiendo establecerse la rotación de los trabajadores para tomar estos descansos. Sin embargo, esto establece respecto de trabajadores que desempeñen funciones para un mismo empleador, lo cual no siempre puede cumplirse respecto de los empleados del turismo, considerando que se trata de un rubro en el que se da mucho la rotación de personal.

Finalmente, el artículo 2º de la Ley 19.973 concluye sancionando con multas al empleador por el incumplimiento de la normativa descrita, dependiendo su monto de la cantidad de trabajadores que se vean afectados por la violación a estas disposiciones:

“Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.”

1.3: Los propósitos tenidos a la vista por el Legislador.

Al estudiar los puntos que abarca la Ley 20.918, se considera importante, antes de comprobar la situación empírica de los trabajadores del rubro del turismo, mirar los motivos que tuvo el Legislador al momento de dar creación a dicha norma y a los objetivos que se buscó obtener en lo concreto. De igual modo, se contemplan diversos puntos de vista expresados durante el debate que le dio origen a la nueva regulación, a fin de ilustrar integralmente las intenciones de cada agente participante en su elaboración, las que buscaron plasmar en el ordenamiento jurídico respecto a los empleados de un rubro tan importante para el país como es el turismo.

Para comenzar, el Mensaje que originó a la Ley, según vimos, señala como ejes conceptuales, en primer lugar, que el 60% de los empleos del rubro turístico se desarrollan fuera de la Región Metropolitana. Además, el 47% de los empleos del giro son realizados por mujeres y el 33% por jóvenes entre 18 y 29 años. Agrega además que es una actividad que se distribuye a lo largo de territorio nacional como no lo hace otra industria. De esta forma, recalca la importancia del turismo en cuanto al significativo aporte a la economía, el empleo y el desarrollo del país.

Continúa con el hecho de que el Legislador ya se ha ocupado en su oportunidad de otorgar regulaciones especiales a otras actividades económicas, no siendo el caso del turismo en el que se requiere en fuerte medida considerando la estacionalidad con que se desarrolla, principalmente en la época de vacaciones de verano, y la dificultad de previsión de la demanda en el rubro, que varía según época del año, día de la semana e incluso hora del día, principalmente en concordancia con los horarios de descanso del grueso de la ciudadanía y en directa afectación de las condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en turismo o gastronomía. Es por esto que la iniciativa legislativa tiene por objeto introducir nuevas condiciones que potencien el desarrollo del turismo, en primer lugar, más allá de lo que la legislación vigente hasta la fecha podía aportar.

Concluyen los ejes conceptuales con la intención clara de sus redactores de que la Ley 20.918 sea un incentivo a la contratación de personal, preferentemente jóvenes y mujeres y fuera de la Región Metropolitana, fuerza de trabajo más vulnerable en cuanto a la ocupación y el desempleo. Finalizan agregando como objetivo de la regulación el incremento de los ingresos de los trabajadores del área.⁴¹

Como vimos, podemos reducir los objetivos contenidos en el mismo origen de la ley a tres incentivos:

1. El incentivo al desarrollo de la actividad turística en el país, principalmente en regiones ajenas a la capital, contribuyendo tanto a la economía como a la descentralización del país en cuanto a su fuerza de laboral.
2. El incentivo a la contratación de mano de obra, otorgando protección y más amplias oportunidades de empleo en el área, enfocándose especialmente en los jóvenes y las mujeres.
3. El incentivo a incrementar los ingresos de quienes trabajan en el área turística, buscando así mejorar su calidad de vida.

En su primera discusión en la Cámara de Diputados, en primer lugar, la H. Diputada Mónica Zalaquett, informante de la Comisión Especial Para el Desarrollo del Turismo mantuvo que el proyecto surgió como una vía de adecuar las normas laborales a los requerimientos del sector del turismo, buscando acceder a desarrollar infraestructura y sustentabilidad para dar un impulso al rubro en nuestro país, teniendo presente la insuficiencia del Código del Trabajo vigente en esa fecha para dar con las necesidades de los trabajadores del área, puesto que dicho cuerpo normativo se basa en la existencia de una jornada regular y remuneraciones asociadas a su cumplimiento, lo que escapa de la realidad de los empleados en turismo.⁴²

En la misma instancia, el diputado informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Sr. Mario Bertolino, agrega la finalidad de dar un impulso al turismo del país por concentrar el mayor número de pequeñas y medianas empresas y ser el área que más contrata mujeres y jóvenes.⁴³ Procederemos a reproducir las palabras más acertadas hacia el propósito de la ley dichas por los H. Diputados en la discusión en sala del proyecto:

⁴¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 6.

⁴² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 37.

⁴³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 39.

- Sr. Orlando Vargas: “El proyecto busca mejorar la relación entre el trabajador del turismo y el empresario, y si el empresario logra este acuerdo y ofrece un gran servicio, claramente, el beneficiado será el turista, que trae los dólares al país.”⁴⁴
- Sr. Osvaldo Andrade: “Aquí se avanza en adaptabilidad en materia de jornada, con titularidad sindical, y esa es la clave para resolver los nudos que aún tiene nuestra legislación en materia laboral. En este caso, se establece la discontinuidad de la jornada sobre la base del acuerdo con el sindicato, cuando este existe o con los trabajadores, siempre con carácter de acuerdo colectivo, y esa es la clave para la consecución de objetivos que promuevan el mejoramiento de la productividad de las empresas y, a la vez, el aumento de las remuneraciones de los trabajadores.”⁴⁵
- Sr. Patricio Vallespín: “El proyecto reúne las condiciones fundamentales para que se pueda hablar de adaptabilidad, porque efectivamente se apega en rigor a dos pilares fundamentales: lo que denomino el acuerdo entre las partes y las compensaciones al trabajador. La adaptabilidad sin compensación al trabajador y sin acuerdo del trabajador, obviamente, es una imposición del empleador, y eso no puede ocurrir.”⁴⁶
- Sra. Adriana Muñoz: “Insistimos en que solo era posible modificar la jornada de trabajo, el descanso semanal, la distribución de jornada semanal, si existe un acuerdo de los trabajadores para pactar con los empresarios, desde el sindicato. Y si no hay sindicato, que se haga desde grupos colectivos de negociación.”⁴⁷
- Sr. Carlos Recondo: “Esta adaptabilidad laboral es una forma de mejorar las posibilidades de competitividad que debe tener este sector, para generar mayores oportunidades de empleo, fundamentalmente en las regiones.”⁴⁸
- Sra. Mónica Zalaquett: “Permite al empleador adecuar sus horarios y días de funcionamiento en beneficio de una mayor productividad y optimización del servicio, a la vez que entrega al trabajador una compensación por el esfuerzo que debe realizar, que se ve reflejada en el pago de horas extra en su remuneración y en la protección de sus horas de descanso. (...) La propuesta se basa en el acuerdo de las partes, permitiendo a sus mismos actores adaptar sus condiciones de trabajo en beneficio de la industria y de la generación de empleos bien remunerados, con descansos adecuados. (...) Se mejora notoriamente la calidad y las condiciones del trabajo en el sector turístico, que muchas veces no cumple las expectativas de los trabajadores, quienes prefieren buscar empleo en otros ámbitos. Estas mejorías serán esenciales para enfrentar la notoria escasez de trabajadores turísticos que existe en nuestro país.”⁴⁹

En cuanto a las materias específicas que modifica la Ley 20.918, creemos más eficiente para la comprensión del lector el separar los puntos de vista que se tuvo en la tramitación de acuerdo al tema al que se refieren. Se hará referencia a los principales argumentos esgrimidos durante la

⁴⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 40.

⁴⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 40.

⁴⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 42.

⁴⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 43.

⁴⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 44.

⁴⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 45.

votación de la norma en el Segundo Trámite Constitucional en el Senado, sobre las materias que fueron objeto de controversia entre los parlamentarios.

En primer lugar, respecto de los pactos de suspensión de la jornada de trabajo o turnos cortados, podemos señalar que fue un tema de amplio debate, tanto en el mismo parlamento como en las comisiones encargadas. Los principales argumentos vertidos respecto a este tema fueron:

- Sr. Letelier: “La industria ha pedido que en aquellos lugares donde los trabajadores estén de acuerdo –condición necesaria-, se pueda dividir la jornada por un período de descanso de una cantidad de horas. Pero uno de los elementos fundamentales es que los trabajadores no deben quedarse en el lugar de trabajo, porque allí hay una relación de subordinación y dependencia. (...) Se corre el peligro de que esos trabajadores, al quedarse en el local, sean obligados, tal vez no a desempeñarse como mozos, sirviendo las mesas, pero sí a hacer el aseo, a ejecutar labores menores. Y, lamentablemente, el Estado no tiene capacidad para fiscalizar eso. De ahí la importancia del pacto y de que sean absolutamente claros los requisitos.”⁵⁰
- Sr. Allamand: “Nos estamos refiriendo fundamentalmente al problema que existe con los llamados “turnos cortados”, que afectan sobre todo a los garzones y a las personas que trabajan en restaurantes, quienes –como sabemos- se encuentran en una situación impropia, porque de alguna manera se les obliga a trabajar en la mañana, luego de lo cual se establece un largo intervalo sin ningún tipo de remuneración, para tener que volver en la tarde a completar su jornada.”⁵¹ “Lo que estamos haciendo en virtud del texto que hoy sometemos a consideración de la Sala es permitir una jornada que puede, en los hechos, llegar a ser bastante extendida. Por lo mismo, debemos ser extremadamente cuidadosos. Y, en ese mismo criterio de excepcionalidad, de cuidado y meticulosidad que nos exige esta norma excepcionalísima –insisto-, tenemos que evitar cualquier fuente probable de abuso. Y las relaciones de trabajo son por definición de subordinación, de dependencia; hay jerarquías involucradas; lo que, lamentablemente, puede ser mal entendido muchas veces.”⁵²
- Sr. Moreira: “Debemos ser competitivos. Y lo que pretende este proyecto es equilibrar la flexibilidad necesaria que demanda esta actividad, con la protección de los derechos de nuestros trabajadores.”⁵³
- Sr. Larraín: “Lo que buscamos es que se posibiliten los acuerdos y que, si los trabajadores así lo consensuaran, se les permitiera quedarse en su lugar de trabajo.”⁵⁴
- Sr. Letelier: “Esa es la esencia, el pacto. La división de la jornada no es un derecho del empleador. Se trata de algo que se debe construir a partir del consenso con los trabajadores. Incluso en aquellos lugares donde no haya sindicatos.”⁵⁵
- Subsecretario del Trabajo, Sr. Díaz: “El derecho laboral es protector del trabajador. Acá se propone introducir una excepción –es verdad-, pero hagámosla tratando de que ningún tipo de abuso pueda cometerse al amparo de la legislación en proyecto.

⁵⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 146.

⁵¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 146.

⁵² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 148.

⁵³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 149.

⁵⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 151.

⁵⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 153.

- Sr. García: Por eso es del todo lógico que se proponga que mediante un acuerdo colectivo - ¡acuerdo colectivo!- se expresen las voluntades de todos los trabajadores. Ellos pueden decidir si permanecen o no en el lugar de trabajo. Tal planteamiento está pensado para el bienestar de estas personas, a fin de evitar que no dispongan de un lugar donde quedarse.”⁵⁶

Respecto a este punto, podemos apreciar que la intención del Legislador fue establecer un sistema de flexibilización en cuanto a la jornada, basada principalmente en la negociación entre trabajadores y empleadores, buscando incentivar el desarrollo de actividad sindical o de agrupaciones dentro de las empresas a fin de que los trabajadores puedan pactar según su conveniencia o realidad, pero resguardándose su derecho a elegir. Es la voluntad, individual o colectiva la que da lugar a esta excepción a la ley, a la vista de los Senadores.

Cabe destacar lo expresado por el señor Esteban Hidalgo, representante de la Confederación General de Trabajadores Gastronómicos y del Turismo en su exposición a la Comisión de Economía, en la que argumenta que, a juicio de dicha organización, la norma del artículo 34 bis es regresivo para los derechos laborales e incluso atenta contra el deber Constitucional del Estado de proteger a la familia y promover el desarrollo de la persona humana contenido en el artículo 1º en sus incisos segundo y cuarto de la Carta Fundamental, por atentar directamente contra la estabilidad familiar y el contacto fluido entre cónyuges, entre los padres y sus hijos. Señala que el turno cortado ha sido una práctica ilegal rechazada múltiples veces por la Dirección del Trabajo en sus dictámenes. Además, considera que el turno cortado provocará un alza en la cesantía y se prestará directamente para abusos contra el trabajador, al ser impuesto el turno cortado unilateralmente por el empleador bajo la amenaza implícita de que el trabajador pierda su empleo.⁵⁷

En cuanto a la modificación del artículo 38 del Código del Trabajo respecto al descanso dominical, fueron opiniones destacables:

- Sr. Díaz (Subsecretario del Trabajo): “Entendemos –y tal es la óptica de este proyecto de ley- que el sector turismo labora cuando los demás descansan y que, por tanto, es necesario tener una mirada amplia en aquel sentido, pero combinándola con el principio del descanso dominical. Por eso propusimos la norma que ocupa en este momento a la Sala, para que sea posible anualizar 29 domingos y pactar el trabajo durante más domingos en temporada alta que en temporada baja, o que sea factible semestralizar los domingos, de modo que en el semestre se laboren 15, y por tanto, exista espacio para el descanso. Sin embargo, pese a que estamos permitiendo la anualización o la semestralización de los domingos, no podemos dejar de pensar que acá se habla de trabajadores dependientes –muchos de ellos, con sueldos bajos- y no de pequeños empresarios ni de personas que tengan un emprendimiento muy loable; o sea, se trata de garzones, de mucamas, de personal de casino. (...) Se trata de un equilibrio razonable, adecuado, y que va en beneficio de los más de 270 mil trabajadores del sector en comento.”⁵⁸ “La que se encuentra en debate es una norma de adaptabilidad. Lo que se está haciendo es permitir que se semestralicen quince domingos de descanso o se anualicen veintinueve, y que se escoja la distribución,

⁵⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 158.

⁵⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 57 – 58.

⁵⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 170.

evidentemente, según la estacionalidad propia de la actividad turística. (...) Lo que estamos haciendo es contemplar una flexibilidad que redundará en pactos de anualización o de semestralización.”⁵⁹

- Sra. Carolina Goic: “Se recoge la posibilidad de que en esta distribución, que es más flexible, atendidas las características del sector y la actividad desarrollada en él, por lo menos se considere el descanso un domingo al mes, lo que parece absolutamente razonable en función de la lógica en que hemos ido avanzando con relación a otros sectores en términos del descanso dominical.”⁶⁰
- Sr. Letelier: “El problema radica en que el Estado y la regulación también deben definir criterios básicos, mínimos, de una sociedad y no generar un marco de sobretrabajo o sobreexplotación.”⁶¹
- Sr. Ossandón: “Para un trabajador –sobre todo si es de los más bajos ingresos- con capacidad negociadora al que le sea factible juntar los días domingos para ir una semana al lugar donde vive y ver a su familia, una norma de este tipo muchas veces puede constituir un entorpecimiento. Creo que aquí debe existir una norma flexible en beneficio del trabajador.”⁶²
- Sr. Orpis: “Estamos hablando de trabajadores permanentes vinculados al sector turismo. El turismo tiene temporadas altas y temporadas bajas. Y precisamente por eso la situación queda sujeta al acuerdo de las partes, para permitir que también los trabajadores –y no solo los empresarios- se beneficien de las temporadas altas, porque eso permite mejorar sus ingresos.”⁶³
- Sr. Pizarro: “Deseo reconocer que esta es una norma que flexibiliza, sin duda. Estamos haciendo referencia aun sector excepcional, al que además queremos, como país, transformar en uno de los motores del desarrollo y restablecimiento de la reactivación económica. (...) Para que lo haya es evidente que tanto los ‘empleadores’ o los ‘operadores’, como se quiera llamarlos, tienen que lograr la mejor relación posible con el personal que lo proporciona.”⁶⁴

De acuerdo a lo recién visto, la norma buscaría hacerse cargo de uno de los aspectos característicos del rubro turístico, que es la estacionalidad, otorgando al trabajador la posibilidad de flexibilizar sus propios descansos según sus propios intereses. Hay trabajadores a los que les convendría trabajar los días domingo de determinadas épocas y otros u otras épocas en que se producirá el efecto contrario. Se busca permitir que el trabajador pacte buscando lo que más le acomode para su propio bienestar, sin dejar de lado el derecho al tiempo de descanso dominical.

El tercer punto importante durante la votación del proyecto que daría origen a la Ley 20.918 fue la propina, en el que, si bien hubo unanimidad a favor de la nueva regulación que se legislaba, pueden apreciarse los siguientes argumentos que ilustran sobre la intención del Poder Legislativo al hacerse cargo de normar esta materia:

⁵⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 174.

⁶⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 171.

⁶¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 171.

⁶² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 172.

⁶³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 173.

⁶⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 174.

- “Muchas veces hemos visto cómo una parte importante de la remuneración de los trabajadores de restaurantes, pubs, discoteca y otros locales se halla constituida por las propinas que dejan los clientes. Y se ha hecho de común ocurrencia la mala práctica, a mi juicio, de que algunos empleadores realicen descuentos al emplearse para tal efecto un medio de pago electrónico. (...) Finalmente, me parece que de igual forma debiera ponerse el acento en la fiscalización. Aquí es donde necesitamos que la Dirección del Trabajo verdaderamente tenga la capacidad de ejercerla en cuanto a que los pagos se realicen en tiempo y forma y en las cantidades adecuadas, porque los descuentos –insisto- son de común ocurrencia. Para decirlo de otra manera, a un garzón nunca más se le descontará, a contar de la aprobación de la ley en proyecto, un porcentaje de la propina por el hecho de utilizarse un medio de pago electrónico. Y, además, contará con el derecho adicional –a mi juicio, debe revestir el carácter de establecido, como se dispondrá ahora- de que se le pague el dinero dentro de un plazo de siete días hábiles.”⁶⁵
- Chahuán: “Lamento que tengamos que llegar a definir la situación en un proyecto, pero espero que ello permita garantizar que el personal que se dedica a los servicios turísticos reciba las propinas, que forman parte importante de su remuneración. Creo que se está avanzando en justicia y en terminar con una conducta abusiva de muchos empleadores.”⁶⁶
- Guillier: “Me parece que se termina con uno de los principales abusos de que es objeto el trabajador del sector turismo y de restaurantes.”⁶⁷
- Sra. Lily Pérez: “considero muy importante dar una señal en el sentido de que la propina pertenece entera, íntegra y totalmente a la persona que atiende y da servicio a la mesa. (...) Por lo tanto, nos encontramos probablemente ante uno de los puntos más importantes de esta normativa que estamos sacando junto con los Ministerios del Trabajo y de Economía, ya que constituye una garantía para que quienes trabajan en este sector, que es tremendamente sensible y en el que debe haber un incentivo para prestar un buen servicio, sepan que ese dinero será íntegramente para ellos y que no tendrán ningún tutelaje de parte de quien administra o es dueño del establecimiento comercial respectivo.”⁶⁸
- Sr. García-Huidobro: “Debemos tratar de clarificar al máximo el punto, ya que en el restarán no solo labora el que atiende mesas; también hay un equipo atrás: los que están en la cocina, en el bar y en distintas áreas, o incluso haciendo aseo. Y muchos de estos restoranes, hoteles, etcétera, tienen un sistema comunitario para la distribución de las propinas.”⁶⁹
- Sr. De Urresti: “La norma en comento avanza, en primer lugar, en entregar la titularidad a los trabajadores, lo cual constituye precisamente un incentivo para que el sindicato o la agrupación que los reúne establezca una forma equitativa de reparto.”⁷⁰
- Sra. Carolina Goic: “Se les entrega a quienes laboran en este rubro la libertad para ponerse de acuerdo y ser solidarios con otras personas que también trabajan en determinado local pero que no necesariamente atienden mesas. Esa posibilidad queda a la decisión de ellos.”⁷¹

⁶⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 176.

⁶⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 177.

⁶⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 178.

⁶⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 178.

⁶⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 179.

⁷⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, “Historia de la Ley N° 20.918”, 179.

Como se ha podido apreciar, la principal intención que tuvieron los legislativos respecto a este punto fue la de evitar que los empleadores pudieran seguir efectuando descuentos o disponiendo de los montos percibidos por concepto de propina, entregando la totalidad de los derechos sobre dichos saldos a los trabajadores encargados de efectuar atención a la mesa. Varios parlamentarios señalaron haber indagado en persona sobre las irregularidades que existían en cuanto a la propina en diferentes establecimientos gastronómicos, formándose así una idea directa de la realidad que afecta a los empleados del turismo. Nuevamente aparece fortalecida la idea de incentivar las prácticas sindicales o colectivas entre trabajadores, dejándoles la libertad de decidir si se efectúa o no una distribución de la propina y en qué cantidad. Finalmente, cabe destacar lo comentado por los H. Senadores Sr. Felipe Harboe en cuanto a la importancia de la fiscalización sobre este tema, y Lily Pérez, en cuanto a la propina como un importante incentivo al buen servicio y, del mismo modo, al desarrollo del rubro turístico y gastronómico.

En resumen, los principales fines buscados por el Legislador son, el de establecer una legislación laboral acorde a los requerimientos de la industria turística, hotelera y gastronómica, que pretenda desarrollar y mejorar sus condiciones laborales a fin de incentivar un correcto crecimiento del rubro. Para ello, se pretende que la norma fortalezca el surgimiento de organizaciones sindicales y de trabajadores en general que resguarde los intereses individuales y colectivos sobre estas materias que afectan directamente la realidad de las personas que trabajan en el giro. Se busca que la adaptabilidad se refleje en la flexibilización normativa bajo la condición de contar con la voluntad expresa de las personas que deseen acoger dicha flexibilidad, pretendiendo así evitar abusos y siempre considerando la importancia de la fiscalización para tales efectos.

⁷¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, "Historia de la Ley N° 20.918", 180.

CAPÍTULO 2:

EFECTOS EMPÍRICOS EN LAS CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORES DE RESTAURANTES FRANQUICIAS

2.1: Introducción

En el segundo capítulo de la investigación, se estudian las condiciones reales en que laboran los trabajadores del turismo y cómo les afectó el surgimiento de la Ley 20.918, a fin de comprobar si los efectos obtenidos en lo empírico son concordantes con lo que vimos que era la intención del Legislador al crear la norma.

Para acotar la investigación, se determina que los restaurantes a analizar formaran parte de franquicias, por tratarse de empresas que por lo general cuentan con más de un establecimiento y agrupan gran cantidad de trabajadores. El lugar escogido para realizar la investigación fue la comuna de Las Condes en la Región Metropolitana, donde se ubican sectores altamente comerciales y ejecutivos, en los que los establecimientos gastronómicos cuentan con gran afluencia de público.

Para la obtención de los datos de campo, se recurre a una encuesta mixta que permite hacer una estimación tanto cuantitativa como cualitativa respecto de los ámbitos que contempla la ley y la forma en que afectaron las condiciones laborales de los trabajadores gastronómicos. La encuesta, disponible para su lectura en el anexo de este trabajo, cuenta tanto con preguntas cerradas que permiten cuantificar las respuestas obtenidas como preguntas abiertas que buscan captar la propia opinión de la persona que responde.

Para la realización de este análisis se procedió a encuestar a trabajadores de más de diez franquicias diferentes, garzones y cocineros, cuyas encuestas individuales se encuentran igualmente transcritas y disponibles en el anexo de la presente memoria, pero guardando la confidencialidad de sus datos personales y laborales, por tratarse de un rubro delicado en el que muchas veces, según manifestaron los propios encuestados, participar de un estudio puede significarles dificultades laborales, o incluso la pérdida de su empleo.

2.2: Conocimiento de los trabajadores sobre la Ley 20.918

El primer punto ponderado a los trabajadores encuestados fue el conocimiento que tienen sobre la existencia de la Ley 20.918 desde el mes de mayo del año 2016.

Del total de trabajadores encuestados, el 85% manifestó tener conocimiento sobre la Ley, contra un 15% que señaló no saber que existiera la norma.

De los encuestados que desempeñan labores como garzones en restaurantes franquicias, el 80% manifestó conocer la Ley 20.918, mientras que el 20% señaló no conocerla. En cuanto a los que trabajan como cocineros, el 70% manifestó saber de la ley, mientras que el 30% dijo no hacerlo.

Luego de consultar sobre que conocimiento tienen sobre la Ley, se les encuestó a los que indicaron que sabían de su vigencia sobre la forma en que se habían enterado de ella. Del total de respuestas recibidas, el 5% señaló haber conocido la ley a través del empleador, mientras que el 5% se informó por medio del sindicato. El 50% supo por sus compañeros de trabajo; el 30% dijo haber conocido de la ley por los medios de comunicación, en tanto el 10% manifestó haber tomado conocimiento a través de las redes sociales.

A fin de otorgar una mejor comprensión al lector sobre estos datos, se presentan a continuación en la Tabla N°2:

	Garzones	Porcentaje	Cocineros	Porcentaje
Empleador	1	7,14%	0	0%
Sindicato	1	7,14%	0	0%
Compañeros de trabajo	8	57,14%	5	62,5%
Medios de comunicación	4	28,57%	2	25%
Redes Sociales	1	7,14%	1	12,5%
Otros	0	0%	0	0%
Total:	14	100%	10	0%

Tabla N°2: Formas en que los trabajadores tomaron conocimiento de la Ley 20.918

De los resultados expuestos podemos inferir que la mayoría de los trabajadores se encontraba informado sobre la promulgación de la Ley 20.918, y que ellos se informaron, a su vez, a través de sus compañeros de trabajo en primer lugar. Le siguen los medios de comunicación y de prensa en segundo lugar. Finalmente estarían los propios empleadores, las organizaciones sindicales y las redes sociales en tercera mayoría. Esto nos muestra que existió por el grueso de los trabajadores un interés o al menos un mínimo conocimiento de la existencia de una nueva regulación para el rubro turístico, dato importante a saber en cuanto a los demás puntos que se consideraron para hacer este estudio de campo. Igualmente es claro destacar el fenómeno de que principalmente, la Ley se divulgó verbalmente entre los propios compañeros de trabajo, lo que muestra que la ley no tuvo una difusión eficiente que permitiera a trabajadores y empleadores adaptar su funcionamiento a ella, y del mismo modo evitar su transgresión.

2.3: Pactos de interrupción de la jornada diaria: Turnos cortados

2.3.1: Condiciones laborales previas a la entrada en vigencia de la Ley 20.918:

El segundo punto a medir con la encuesta mixta fue respecto al primer punto que trata la Ley 20.918, los turnos cortados. Para dar orden a la información, se parte por preguntar por las condiciones laborales con las que contaba el empleado antes de que entrara en vigencia la nueva regulación.

Del total de los encuestados, el 80% señaló que antes de la promulgación de la Ley 20.918 trabajaba con turnos rotativos, contra el 5% que contaba con turno cortado y el 15% que tenía turnos fijos.

Dentro de esos datos, el 90% de los garzones señaló tener turnos rotativos antes del surgimiento de la Ley 20.918, contra el 10% que señaló haber tenido turnos fijos. El 0% trabajaba con turnos cortados. De los cocineros consultados, el 70% dijo haber trabajado con turnos rotativos antes de que se promulgase la Ley; el 20% aseguró cumplir turnos fijos, contra un 10% de turnos cortados. Al consultar el caso de los turnos cortados, se obtuvo que el trabajador contaba con una suspensión de la jornada de cuatro horas, que se extendían desde las 16:00 a las 20:00 horas. Durante ese lapso, el trabajador indicó continuar trabajando, horas que le eran remuneradas como jornada extraordinaria. Dijo contar con el respaldo del trabajador en caso de accidentes durante esas horas, lo cual parece evidente considerando que el trabajador se encontraba a su disposición. No existía asignación de transporte para el interludio de la interrupción. Al consultarle cuántas horas efectivas pasaba fuera de su hogar por motivos laborales, indicó que lo usual era que fueran 14 horas diarias, entre las 11:30 de la mañana y las 03:00 de la madrugada.

Luego, se le hizo la consulta respecto a la cantidad de horas que efectivamente eran cumplidas semanalmente por el trabajador frente a la empresa antes del surgimiento de la Ley. En este ítem, el 60% del total de los encuestados dijo trabajar 45 horas, mientras que el 30% respondió haber cumplido entre 45 y 60 horas semanales. El 5% dijo trabajar 60 horas, y el 5% dijo haber trabajado más de 60 horas por semana.

Ahora, clasificando según el cargo de la persona encuestada, tenemos que el 70% de los garzones encuestados dijo haber trabajado 45 horas antes de las modificaciones implementadas por la Ley, mientras que el 30% restante dijo trabajar entre 45 y 60 horas semanales. Por su parte, el 50% de los cocineros aseguró trabajar 45 horas, en contraposición al 30% que dijo trabajar entre 45 y 60 horas. El 10% se dijo trabajar más de 60 horas cada semana, y a su vez, el 10% dijo trabajar menos de 45 horas.

Posteriormente, se procede a consultar sobre las horas trabajadas fuera del horario laboral, con el fin de cuantificar los posibles abusos a que se pudieron haber expuesto los trabajadores con anterioridad a la nueva normativa. En dicho ítem, tenemos que el 55% del total de los encuestados dijo haber trabajado horas fuera de su turno ordinario, mientras que el 45% no lo hizo. De aquellas personas que prestaron servicios por fuera de su horario laboral, un 45% señaló haber trabajado semanalmente entre 5 y 6 horas extra. De ellos, el 88% dijo haberle sido remuneradas las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria

Volviendo a la clasificación por cargo en la empresa, tenemos que el 50% de los garzones dijo haber trabajado horas por fuera de su horario normal, y el otro 50% en el caso contrario. De aquellos que sí efectuaron horas de servicio externas a su jornada, el 100% dijo haber trabajado de 5 a 6 horas semanales, y que le fueron remuneradas. Los cocineros, por su parte, en un 60% dijeron haber trabajado horas por fuera de su jornada, frente al 40% que no lo hizo. Del mismo modo, el 75% dijo haber trabajado entre 4 y horas fuera de su horario, y el 33% entre ellos dijo que dichas horas le fueron remuneradas.

En este punto estamos notando la primera diferencia entre las condiciones laborales de los garzones versus la de los trabajadores de la cocina. Según los datos obtenidos, los garzones tendrían jornadas de trabajo más cortas que los cocineros; es menos frecuente el uso del turno cortado como distribución de la jornada, predominando el turno rotativo; hacen menos horas fuera de su jornada y les son remuneradas, mientras que en el caso de los cocineros se da mucho más que las horas adicionales no les sean pagadas. A simple vista, pareciera existir una tendencia a que los cocineros cuenten con condiciones laborales muy desfavorables en comparación con sus compañeros meseros, al menos en materia de turnos y pago de estos. También se puede observar que existen abusos por parte de los empleadores con respecto a los turnos no remunerados y las condiciones laborales de sus trabajadores del área del turismo.

2.3.2: Cambios con la promulgación de la Ley.

Se prosigue la encuesta en relación a los cambios que el trabajador hubiera percibido en la forma en que se determinaban los turnos en su empleo con la entrada en vigencia de la Ley 20.918 y las correspondientes modificaciones legales que traía aparejada.

Del total de los encuestados, el 85% dijo haber percibido un cambio respecto a la determinación de sus turnos, mientras que el 15% dijo no haber sido afectado en lo absoluto por la Ley en este ámbito.

El 90% de los garzones dijo no haber percibido cambio alguno en la forma en que funcionaban sus turnos, sintiéndose sólo el 10% afectado por las modificaciones que traía la Ley, en lo referente a los turnos cortados. Para los cocineros, la afectación de sus turnos ocurrió al 20% de los encuestados, mientras que el 80% no percibió diferencia alguna en la forma en que debía cumplir sus turnos.

De este bajísimo resultado se puede inferir que respecto de los restaurantes franquicias, usualmente parte de importantes cadenas gastronómicas a nivel internacional, la Ley no tuvo grandes efectos en lo referente a los turnos cortados, toda vez que se vio vagamente afectada la condición laboral de los trabajadores de dichas empresas. ¿A qué se puede deber esto? De acuerdo a la información detallada, la mayoría de los restaurantes encuestados utilizarían los turnos rotativos para el funcionamiento de sus establecimientos, lo que hace innecesario la fijación de turnos cortados, ya que de esta forma logran completar las horas de atención del recinto.

2.3.3: Turnos luego de la promulgación de la Ley

Con la entrada en vigencia de la Ley, según vimos, fueron pocos los que se vieron afectados en materia de turnos. En este sentido, tenemos que el 5% de los encuestados cambió de forma de distribución de los turnos luego de la promulgación, mientras que el 95% del total no cambió con el sistema de turnos que llevaba hasta ese momento.

De entre los garzones, sólo uno de los encuestados pasó de tener turno rotativo a turno cortado con la nueva Ley. Al consultarle en preguntas abiertas sobre las implicancias que tiene este tipo de jornada, señaló haber pactado con el empleador el turno cortado, pero lejos de cualquiera de las formalidades que dispone el artículo 34 bis en sus incisos tercero, cuarto y quinto. No obstante tener una suspensión de turno de 3 horas cotidianamente, señaló que hoy en día le son remuneradas las horas que transcurren en la suspensión de la jornada, las que usualmente emplea en dormir o pasar tiempo al aire libre en parques o plazas cercanas a su lugar de labores. No obstante, el trabajador señaló carecer de las asignaciones de transporte que contempla el inciso segundo del artículo 34 bis del Código del Trabajo. En definitiva, aseguró que las horas que permanecía fuera de su hogar con motivo de prestar servicios a la empresa eran siempre de por lo menos 14 horas diarias.

En el caso de los cocineros, tenemos que el ninguno de los encuestados vivió un cambio en sus turnos de trabajo, contra un 100% a los cuales la nueva normativa no afectó.

Respecto a las horas trabajadas, tenemos que las cifras obtenidas en cuanto a la situación previa a la promulgación de la Ley son de 10% que dice trabajar menos de 45 horas, 60% que señala trabajar actualmente 45 horas, 25% trabaja entre 45 y 60 horas, y el 5% del total de los encuestados trabaja 60 horas o más.

Diferenciando nuevamente entre garzones y cocineros, tenemos que las cifras obtenidas de los primeros se reiteran con posterioridad a la Ley, teniendo el 70% de los garzones actualmente 45 horas de trabajo efectivo, en contraposición al 30% que declara trabajar entre 45 y 60 horas. El escenario de los trabajadores de la cocina arroja un saldo de 10% que dice trabajar menos de 45 horas y 50% que asegura trabajar 45 horas, mientras que el 20% indica trabajar entre 45 y 60 horas semanales. El 10 restante señala trabajar actualmente 60 horas o más.

Frente al tema de las horas ajenas a la jornada ordinaria, tenemos que el 30% vio un cambio en su realidad laboral, mientras que el 70% del total no varió en nada frente a sus respuestas orientadas al período antes de la promulgación de la Ley.

Sólo un caso de un garzón señaló haber pasado de no trabajar horas fuera de su jornada a trabajar entre 4 y 5 horas adicionales semanalmente, las que le son pagadas con recargo. Eso arroja una cifra del 60% de los encuestados que no desempeña labores más allá de su jornada, contra un 40% que las hace, de los cuales, la totalidad señala trabajar entre 4 y 5 horas, las que les son debidamente remuneradas. Respecto a los cocineros, tenemos que el 40% actualmente realiza horas fuera de su horario, mientras que el 60% no lo hace. De los primeros, el 75% manifiesta que dichas horas les son remuneradas según corresponde.

2.3.4: Apreciación de la Ley en cuanto a los turnos cortados por los trabajadores.

Para concluir el punto referente a las modificaciones introducidas por la Ley para el turno cortado, se consultó a los encuestados por su apreciación sobre cómo se vio afectada su condición de trabajo por la introducción del artículo 34 bis al Código del Trabajo.

Los resultados arrojan que el 80% considera que su calidad de trabajo no se vio afectada de manera alguna. El 15%, por su parte, estima que su condición laboral mejoró, mientras que el 5% señala haber visto un detrimento en su realidad laboral.

La mayoría de los garzones (70%) estimó que la Ley no influyó en nada respecto de sus turnos, no viéndose cambio alguno en su jornada. Por otro lado, del 10% que estimó haberse visto perjudicado con la nueva regulación, recogimos el testimonio de un trabajador, quien señaló: *“Trabajar un turno cortado es terrible. Pierdes todo el día, no puedes hacer ninguna actividad. Se demoran media hora en darte la colación, tardas media hora en comer y el resto es perdido.”* El 20% que consideró que sus condiciones laborales mejoraron argumentaron que, al tener turnos rotativos, el empleador les entregaba más y mejores posibilidades de adecuar sus horarios, en directa relación con el desempeño que tuvieran en el trabajo.

Respecto a los cocineros, el 90% dijo no haberse visto afectado en lo absoluto por la promulgación de la Ley, mientras que el 10% dijo haberse visto beneficiado por el artículo 34 bis que introdujo el Legislador. Ningún trabajador señaló haber sido perjudicado por la legislación.

Para concluir esta materia, se considera que la ley se introdujo en un escenario en que pocos efectos pueden producirse respecto de los turnos cortados. Se ha presenciado que en los escasos eventos en que se pacta turno cortado entre trabajador y empleador, éste es sólo un acuerdo verbal, no cumpliendo con ninguna de las exigencias que introdujo la ley para darle cabida. Así mismo, se puede ver que también los trabajadores que tenían horas extras sin pagar mantienen sus condiciones laborales, ya que no existe una real fiscalización de la ley en estos recintos y los trabajadores se privan de efectuar reclamaciones por temor a perder sus empleos.

2.4: Descanso semanal:

2.4.1: Situación previa a la promulgación de la Ley 20.918

Para medir los efectos del nuevo inciso segundo del artículo 36 del Código del Trabajo, introducido por la Ley 20.918, se pregunta inicialmente a los trabajadores la cantidad de días libres con los que contaban cada semana y a qué hora cesaban en sus funciones antes de gozar de un día de descanso antes de la entrada en vigencia de la Ley.

El 50% de los encuestados señaló tener un día libre a la semana (sistema de seis por uno), mientras que el 40% del total afirmó tener dos días libres en el mismo lapso. Sólo el 5% de las personas encuestadas contaba con más de 2 días libres, mientras que para el otro 5% había un sistema de semanas alternadas.

Entre los empleados como garzones, el 60% dijo haber contado con sólo un día libre antes de la Ley, a diferencia del 40% restante que señaló tener dos. Para los cocineros, la cifra de los que tenían un día de descanso a la semana es del 40%, mientras que aquellos que gozaban de dos días

libres equivalen al 40%, igualmente. Por su parte, el 10% indicó haber tenido un descanso de más de 2 días, mientras que el 10% faltante indicó tener uno o dos días de descanso alternado, dependiendo del día domingo para tales efectos.

Al verificar los horarios de salida tope que tienen los garzones, tenemos que el 50% de los encuestados señala que debía salir después de las 21:00 horas de su trabajo, contra la otra mitad que prestaba servicios hasta antes de dicho horario. Sin embargo, dentro de aquellos que trabajaban más allá de las nueve de la noche, se obtuvo de dos casos en que la salida coincidía con la medianoche, mientras que un caso excedía dicha hora y hasta las 01:00 horas. Los cocineros, por su parte, indicaron en un 40% haber debido trabajar hasta después de las 21:00 horas, mientras que el 60% no superó esa hora desempeñando labores.

2.4.2: Entrada en vigencia de la Ley respecto al descanso.

Para ponderar los efectos que tuvo la modificación hecha al Código del Trabajo en los descansos de los trabajadores, se les consulta si consideraban que hubiese habido alguna variación en este ámbito.

De los encuestados, el 85% manifestó no haber cambiado de ninguna manera los descansos semanales, mientras que el 15% señaló haber notado un cambio.

Entre los garzones, el 90% no vio afectado su descanso semanal, mientras que el 10% consideró que cambió. Uno de los casos, en pregunta abierta, manifestó que con la nueva normativa sus descansos pasaron a ser días fijos, los días lunes, con lo que, sumado a los días domingo, le darían dos días de descanso continuo.

Por su parte, los cocineros manifestaron en un 80% no haber percibido un cambio en las condiciones de su descanso, mientras que el 20% sí lo vivió, mostrando una significativa mejora.

2.4.3: Situación después de la promulgación.

Como vimos, el 85% de los trabajadores encuestados no señala haber percibido cambio alguno en cuanto en su descanso semanal.

Entre los garzones, sólo uno de los trabajadores encuestados aumentó su día de descanso de uno a dos y señaló haber aumentado sus horas de descanso de 30 a 40. Por su parte, en el caso de los trabajadores de la cocina, sólo uno de los cocineros indicó haber aumentado su descanso, de 1 a 2 días, y también sólo uno dijo haber pasado a un sistema alternado entre semanas.

Cabe mencionar un caso apreciado con este estudio en que un trabajador señaló que ordinariamente su jornada finalizaba a las 01:00 horas un día anterior a un día de descanso. Al consultar sobre si el exceso sobre la medianoche le era remunerado con el recargo del 100% que establece el artículo 36 en su nuevo inciso segundo del Código del Trabajo, negó percibir tal remuneración. “*La empresa no paga horas extras*”, fueron las palabras que expresó al respecto. En el caso de la cocina, en el mismo establecimiento, el trabajador señaló encontrarse en la misma situación, sin embargo, su jornada finalizaba a las 02:30 horas antes de un día de descanso, sin

percibir la remuneración con recargo que indica la Ley, y por tanto, en directa transgresión a los derechos que establece.

Al consultar a los trabajadores sobre su apreciación sobre la Ley en cuanto a los descansos semanales, sólo el 5% señaló considerar que su situación laboral mejoró con la entrada en vigencia del nuevo precepto, en contraposición al 95% del total que descartó haber visto algún cambio.

El 10% de los garzones dijo haber visto mejorías en materia de descanso semanal, aumentando sus días de descanso. El 90% restante negó haber percibido alguna variación. Respecto de los cocineros, el 20% aseguró haberse visto beneficiado, mientras que el 80% dijo no haber notado nada distinto; en cuanto al trabajador cuyas condiciones mejoraron, señaló considerarse mejor que antes en situación al descanso que hoy en día puede tener en su tiempo libre.

Es llamativo el hecho de la poca afectación que tiene este punto de la Ley respecto de los trabajadores de franquicias. Se estima que se debe en primera instancia a la falta de difusión de la ley, la cual no es conocida en el rubro al que afecta, lo que sumado a la falta de fiscalización de esta, provoca que no se tome en cuenta la normativa por los empleadores de los restaurantes. Así mismo, es alarmante el hecho de que el único caso encontrado bajo el supuesto de dicha norma, se encuentra en concreto en una situación de directa transgresión a los derechos laborales de quienes realizan funciones en el local.

2.5: Distribución de la jornada semanal:

En este ítem, se busca ver la variación que podría existir en la asignación de días domingo de descanso para cada trabajador con la modificación del Código del Trabajo. Para ello, se inició por consultar los días domingo libre que tenían los trabajadores antes de que se promulgara la Ley 20.918.

Del total de los encuestados, el 85% dijo contar con dos días domingo libre al mes, mientras que el 10% señaló no tener ninguno. El 5% señaló no trabajar más de dos domingos al mes.

El 90% de los trabajadores encuestados que trabajan como garzones dijo no haber visto variación alguna en esta materia sobre la Ley, mientras que el 10% manifestó haber pactado con el empleador la distribución del día domingo, pero sin que ello hubiera implicado un cambio en la forma en que se aplicaba el descanso dominical antes de la entrada en vigencia del nuevo ordenamiento.

Los cocineros, por su parte, estimaron en un 90% no haber sido afectados por la nueva regulación, mientras que el 10% indicó que sí existió una variación en sus condiciones laborales respecto al descanso dominical, en la que aumentaron las horas de trabajo diario en una hora y media, en aquellas semanas en que tiene dos días libres semanales.

Podemos apreciar nuevamente que la norma contó con escasa aplicación dentro de su primer año de vigencia, toda vez que no existió la necesidad de utilizar la norma excepcional del inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, que, según vimos, busca instaurar un mecanismo que permita al trabajador autodeterminar sus descansos de acuerdo a la época en que se encuentre, permitiendo así mitigar los efectos de la estacionalidad típica del turismo. Esto tiene como factor importante la naturaleza misma de las empresas franquicias, en las que, por lo general,

existe variedad de establecimientos de comercio diferentes y están frecuentemente ligadas a sectores de flujo de público constante, como son los centros comerciales.

2.6: Propina:

De acuerdo al análisis de campo, la propina constituiría el punto más importante de la nueva Ley para los trabajadores de franquicias gastronómicas, toda vez que ha afectado a casi la totalidad de los trabajadores, directamente en cuanto a sus ingresos, siendo uno de los puntos más sensibles tratados en la encuesta.

Para dar mayor especificidad a la información, es conveniente dividir la encuesta entre garzones y cocineros, toda vez que la norma que incorpora tres nuevos incisos al Artículo 64 del Código del Trabajo se orienta directamente a los garzones; no obstante, esto no implica que la nueva regulación los afecte sólo a ellos, toda vez que, como se dijo, existen muchas veces sistemas de reparto de la propina entre todo el equipo que cumple funciones en el establecimiento, por lo que los ingresos del personal que no atiende directamente a la mesa se puede ver igualmente afectado. Se dividirá el análisis de lo ocurrido con la propina en dos partes, partiendo por la visión de los meseros.

2.6.1: La situación de los garzones previa a la promulgación de la Ley 20.918.

La primera pregunta buscó determinar cuál era el sistema de reparto aplicado en los distintos establecimientos antes de que la nueva normativa tuviera lugar. De los locales encuestados, el 40% de los establecimientos señaló contar con el sistema “al tronco”, es decir, se recaudaba colectivamente la propina para luego ser distribuida entre los mismos garzones. De aquellos garzones que trabajaban “al tronco”, el 50% señaló que esta modalidad de reparto fue determinada por el empleador, mientras que el otro 50% dijo haber sido acordado por los mismos trabajadores.

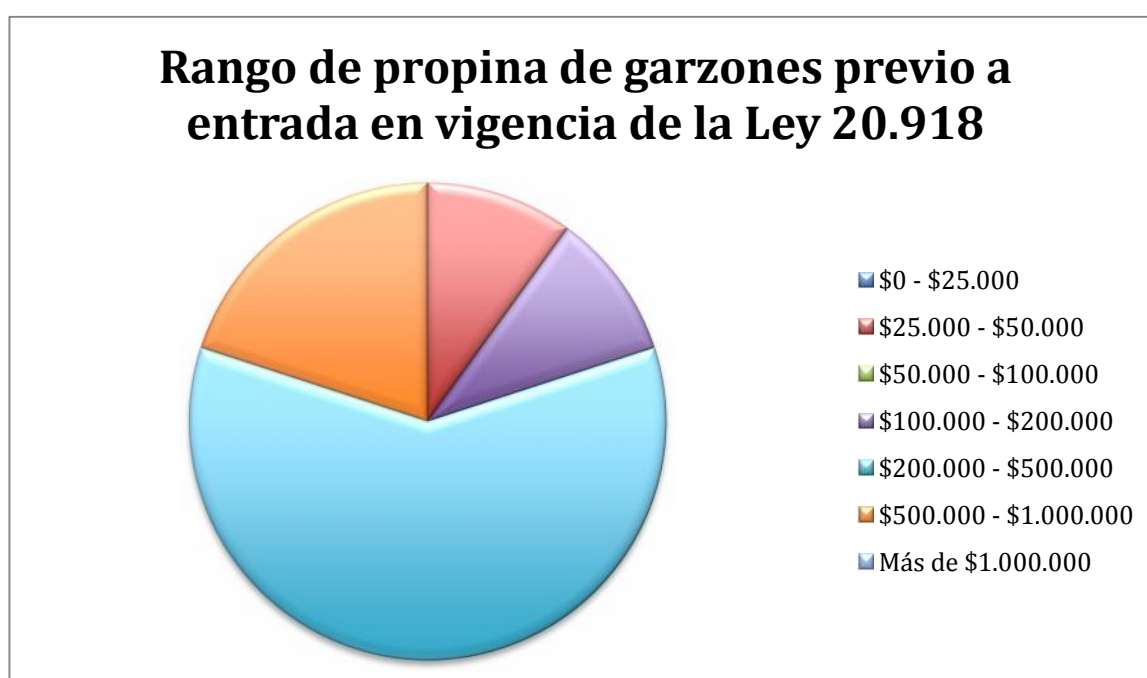
Por su parte, el 50% de los garzones señalaron haber mantenido un sistema de reparto individual, de los cuales el 40% manifestó haber sido establecido por el empleador el sistema de reparto, mientras que el 20% dijo que lo determinaron los trabajadores. Otro 20% de los trabajadores con reparto individual señaló haberlo fijado en una labor conjunta entre trabajadores y empleadores, mientras que el 20% restante lo hizo entre trabajadores, empleador y organizaciones sindicales. Cabe destacar este último caso, en el que señalaron que antes del surgimiento de la Ley, el sindicato se encargó de eliminar los descuentos que aplicaba la empresa a la propina.

Una tercera opción incluida en este punto fue la de “otros”, en la que se pudo apreciar un caso de sistema de reparto por puntos. Los puntos son valores variables determinados por los mismos trabajadores, los que son asignados entre sí en proporción a la cantidad de horas trabajadas. Se le asigna un valor en dinero a cada punto, y se determina cuántos puntos le corresponde a cada trabajador; de esa forma, la propina consistirá en el dinero equivalente a la cantidad de puntos que tenga asignado cada empleado.

Luego se midió el rango de ingresos que percibían los garzones mensualmente por concepto de propina antes de la entrada en vigencia de la nueva norma.

Rango de propina	Garzones	%
\$0 - \$25.000	0	0%
\$25.000 - \$50.000	1	10%
\$50.000 - \$100.000	0	0%
\$100.000 - \$200.000	1	10%
\$200.000 - \$500.000	6	60%
\$500.000 - \$1.000.000	2	20%
Más de \$1.000.000	0	0

Tabla N°3: Rango de ingresos de los garzones por concepto de propina antes de la promulgación de la Ley 20.918



De estos resultados, tenemos que la mayoría de los garzones encuestados percibían un ingreso entre doscientos y quinientos mil pesos mensuales, seguida por aquellos que ganaban entre quinientos mil pesos y un millón.

Ahora, el 100% de los encuestados manifestó que se le aplicaban descuentos a los montos percibidos como propina. Se les consultó entonces el motivo que fundamentaba estos descuentos o por qué concepto se realizaba. A continuación, se exponen los resultados de las variables posibles.

Descuento	Se aplica	No se aplica
Transbank	50%	50%
Aporte a la cocina	90%	10%
Aporte a personal de aseo	30%	70%
Aporte a personal de atención no a la mesa	100%	0%

Otros	20%	80%
-------	-----	-----

Tabla N°4: Conceptos de descuento de propinas de garzones

De los datos obtenidos, podemos apreciar que en la mitad de los locales encuestados se aplicaba el descuento por el servicio de Transbank, empresa dedicada a la unificación de medios de pago electrónico por medio de tarjetas de débito y crédito. Como vimos en el capítulo primero, la Dirección del Trabajo en más de una oportunidad se pronunció sobre la ilegalidad de dicho descuento, dado que traspassa al trabajador el costo de un servicio que es contratado por el empleador para otorgar formas de pago diversas al cliente, siendo, por tanto, improcedente que el trabajador se haga cargo de pagar por su uso.

Los tres siguientes conceptos nos ilustran sobre lo antes mencionado. Es una práctica más que común la repartición de lo ganado como propina a los demás trabajadores que no se encuentran en directa relación con el cliente. Podemos apreciar que hasta el 100% de los garzones señaló haber sido descontada parte de su propina para aportar al ingreso de trabajadores que no atienden a la mesa y que no entran en las categorías de personal de aseo o de cocina.

En cuanto a la categoría “otros”, llama la atención los casos comentados por los trabajadores. Uno de aquellos manifestó que en su trabajo se efectuaba descuento a la propina en el momento de la cuadratura de la caja del local, de modo que, si faltaba alguna cantidad al final del turno, eran los garzones los que debían completarlo con el dinero recibido durante el día. Podemos apreciar una clara situación de abuso en este aspecto. Claro está que el empleador debe proporcionar al personal que trabaje manejando flujos de dinero que ingresan al local una asignación de caja en caso de irregularidades al hacer el balance diario, y en ningún caso hay motivo para considerar que el garzón sea quien deba hacerse responsable de ello. Es distinto el caso que se da muchas veces en que falta un monto para cancelar una cuenta que estaba a cargo del garzón o que haya surgido un inconveniente con el cobro de una mesa, caso en el que la mayoría de las veces, el trabajador debe hacerse cargo de completar la diferencia de lo que falte, por ser de su responsabilidad la atención y cobro de los clientes que se encuentren bajo su cargo.

Otro caso particular del que se tomó conocimiento fue el de un establecimiento donde incluso el descuento en la propina se utilizaba como sanción si el trabajador incurría en atrasos o faltas injustificadas. Igualmente, esto figura como un fuerte abuso al trabajador, toda vez que aplica sanciones no contempladas por la legislación laboral en directo perjuicio de los ingresos que percibe el empleado sin que éstos consistan en una prestación del empleador. Las propinas, como se sabe, son dinero que proviene del cliente en relación al grado de satisfacción que obtuvo con el servicio recibido, lo cual es personalísimo e inherente a la persona que se encargó de su atención a la mesa. Como vimos en el título de estudio de la propina en sus nociones generales, la propina en caso alguno cuenta con carácter remuneratorio. No es la obligación correlativa a la prestación de servicios que realiza para con la empresa, sino directamente con el cliente, con el que no cuenta con vínculo contractual alguno. Es, por tanto, absurdo pensar que el empleador pueda hacer disposición de esos montos en directo perjuicio al empleado y dolosamente, teniendo en cuenta la existencia de mecanismos previstos por la ley para sancionar conductas como las descritas.

Luego de lo antes visto, se hizo indagación en las formas de pago más frecuentes con las que el garzón percibía propina antes de que fuese promulgada la Ley 20.918. De las personas estudiadas, el 20% señaló haber sido el efectivo la forma más frecuente con la que recibía propina, mientras que el 80% indicó ser medios electrónicos de pago utilizando tarjetas de débito o de crédito, es decir, Transbank. Esta situación es de relevancia, toda vez que, como vimos, en al menos el 50% de los casos encuestados se habían aplicado descuentos por el uso de dicho servicio.

En cuanto a la frecuencia con que les eran canceladas las propinas, el 60% de los garzones consultados señaló que recibían los montos correspondientes diariamente, sin importar el medio de pago. Por su parte, el 20% dijo recibirlas semanalmente, tanto el efectivo como lo acumulado por medios electrónicos de pago. El 10% señaló recibirlas mensualmente, mientras que un 10% igualmente indicó que semanalmente recibían lo ganado en efectivo, mientras que lo que era recibido por tarjetas de débito y crédito se les pagaba mensualmente.

Luego, se preguntó si antes de la nueva normativa, el empleador había puesto a disposición de los trabajadores un detalle de los montos percibidos por concepto de propina. La mitad de los encuestados señaló recibirlo, todos con frecuencia diaria, mientras que la otra parte indicó no haberlo recibido.

En definitiva, con los datos recopilados podemos determinar que el escenario previo a la promulgación de la Ley 20.918 para la generalidad de los garzones de restaurantes franquicias consistía en sistemas de turnos rotativos en los que predominaba un sistema de reparto individual, seguido del sistema de repartición colectiva o “al tronco”. El rango de propina más común que percibían mensualmente se encontraba entre los doscientos y los quinientos mil pesos, a los cuales se les aplicaban siempre descuentos, ya sea en algunos casos por el uso de medios de pago electrónicos con tarjetas de débito y crédito –principal medio de pago por el que percibían la propina-, o por distribución de los montos dentro del equipo de trabajo que no realizaban labores de atención directa con el cliente a la mesa; en muchas ocasiones carecían de información sobre los montos que les correspondía recibir como propina, estando aún más expuestos a vulneraciones. Podemos comprender la intención del Poder Legislativo al buscar responder a muchas de estas inquietudes del rubro mediante la creación de las nuevas normas introducidas.

2.6.2: Promulgación de la Ley 20.918: efectos sobre la propina

Se consultó a los trabajadores si había habido alguna modificación en sus condiciones laborales en cuanto a la propina. De los garzones encuestados, el 50% estimó que sí y el 50% restante indicó que no. Al consultar a aquellos que sí se vieron afectados por la nueva ley en qué sentido lo fueron, señalaron como motivo principal el aumento en sus ingresos por concepto de propina.

El 80% indicó que había aumentado al disminuir el porcentaje que se aportaba a la ganancia del resto de trabajadores que no son garzones, sin embargo, las proporciones correspondientes al reparto varían de acuerdo a cada local. En algunos de los sitios estudiados, los meseros indicaron aportar el 1% de la venta en forma diaria, mientras que en algunos otros se determinó que el garzón percibiera el 80% de la propina percibida, siendo el 20% restante para los demás

trabajadores. En otros casos, simplemente se dejó de dar dicho aporte, al haber sido declarados por el Artículo 64 en su inciso segundo del Código del Trabajo como dueños absolutos de la propina desde el momento en que ésta es recibida por el trabajador.

El 20% de los afectados indicó haber percibido la variación en cuanto a la frecuencia con que le fueron canceladas las propinas, pasando de recibirla en forma mensual a semanal, en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente.

2.6.3: Situación después de la legislación.

Ponderando los resultados de las encuestas realizadas, obtuvimos que sólo el 20% de los garzones encuestados no tuvo ningún cambio real con la promulgación de la Ley en sus condiciones de trabajo. En el 80% restante, podemos apreciar que varió su situación en alguno de los puntos considerados.

En cuanto a la forma de distribución de la propina, el 25% de los garzones afectados por la Ley presentó algún cambio en el sistema. Por una parte se pasó de un sistema de puntaje a un sistema individual de propina, mientras que en otro caso, se pasó de un sistema al tronco con porcentajes de asignación entre personal de producción y personal de atención a la mesa a un sistema de reparto individual con disminución del porcentaje correspondiente al equipo de producción. El 75% restante de los trabajadores cuyas condiciones cambiaron, no vieron una variación en este punto.

El 50% de los garzones afectados no vieron distinción alguna en la forma de determinación del sistema de reparto de la propina; entre ellos, tres cuartas partes habían decidido entre los mismos trabajadores la forma de reparto de la propina, por lo que la prohibición del inciso segundo del Artículo 64 del Código del Trabajo no tuvo mayor efecto sobre ellos. Sin embargo, respecto de la cuarta parte faltante, la forma de distribución fue fijada por el empleador antes de la Ley 20.918, y esto no cambió después de su promulgación, transgrediendo así el supuesto que señala la norma citada en cuanto a la imposibilidad legal para el empleador de participar en la forma de distribución de las propinas.

Respecto a la otra mitad de los garzones afectados por la norma, correspondiente al 40% de los garzones encuestados en total, podemos apreciar que se dio cumplimiento a la nueva normativa sobre la distribución de la propina. Tres cuartas partes pasaron de un sistema determinado por el empleador a uno determinado por los propios trabajadores en virtud de su autonomía de la voluntad. Respecto a la cuarta parte restante, hubo en el establecimiento un proceso de negociación entre los trabajadores con asistencia del empleador a través del área de recursos humanos de la empresa, con el fin de ayudar a los primeros en la concreción de acuerdos.

En definitiva, actualmente el 80% de los garzones trabajan con sistemas de distribución de propina definido por los propios trabajadores. Un 10% señala tener un sistema generado por los trabajadores en conjunto con el empleador, mientras que el 10% restante indica estar bajo un sistema impuesto por el empleador.

Al consultar nuevamente a los trabajadores por su rango de ingresos por concepto de propina, esta vez luego de promulgada la Ley 20.918, se obtuvieron los siguientes resultados, reflejados en la Tabla N°5 y el Gráfico N°2:

Rango de propina	Garzones	%
\$0 - \$25.000	0	0%
\$25.000 - \$50.000	0	0%
\$50.000 - \$100.000	1	10%
\$100.000 - \$200.000	1	10%
\$200.000 - \$500.000	3	30%
\$500.000 - \$1.000.000	5	50%
Más de \$1.000.000	0	0

Tabla N°5: Rango de ingresos de los garzones por concepto de propina luego de la promulgación de la Ley 20.918

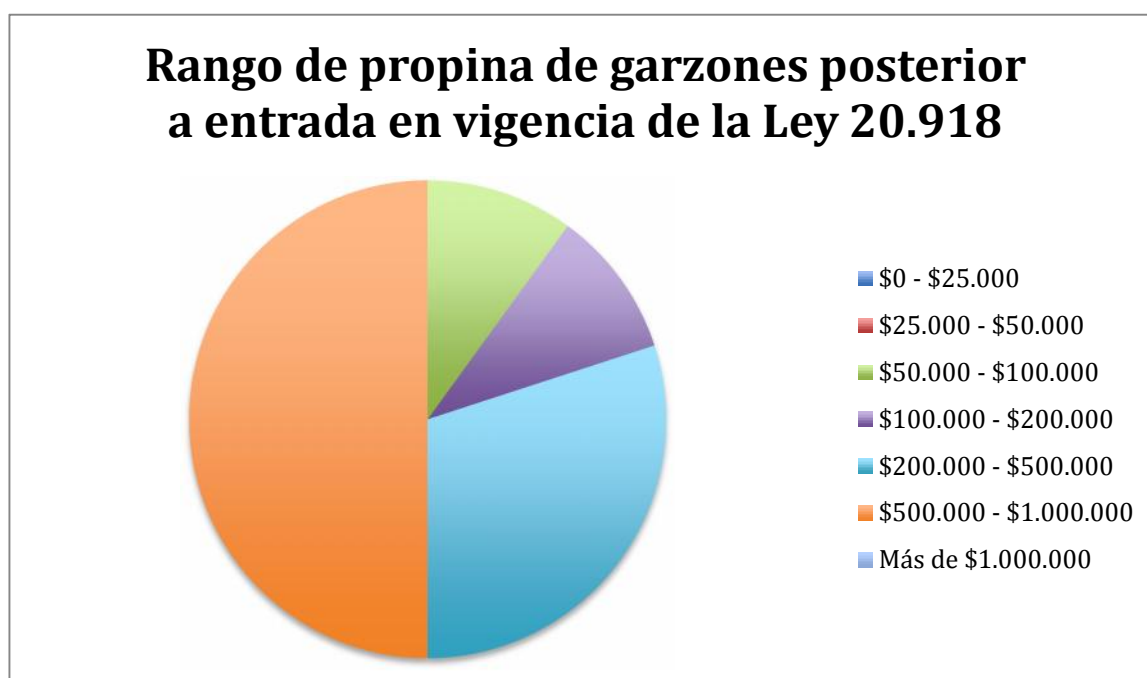


Gráfico N°2

Podemos apreciar un notorio aumento en los ingresos declarados por los garzones por concepto de propina. Se pasó de un rango predominante entre doscientos y quinientos mil pesos que abarcaba el 60% de los encuestados, a que más del 50% se encontrase en el rango superior, entre quinientos mil y un millón de pesos.

Entre los doscientos mil y los quinientos mil pesos hubo una baja del 60% a sólo el 30%. Esa baja se debe a que la mitad de los que declararon haber ganado en dicho rango antes de la promulgación de la ley dijo que con posterioridad a ello su rango pasó a ser entre los quinientos mil y un millón de pesos. Podemos, por tanto, apreciar un avance y mejora en este ámbito respecto de la mayoría de los garzones. Igualmente, existió una clara disminución de los rangos inferiores de ingreso, pasando el tramo de los veinte mil a los cincuenta mil pesos de tener el 10% al 0%,

situación inversa a la del grupo siguiente que se encuentra entre los cincuenta mil y los cien mil pesos. El rango entre los cien y los doscientos mil pesos no tuvo variación.

Para ilustrar mejor el cambio existente en este tema, se expone a continuación la Tabla N°6 como cuadro comparativo entre la situación previa y la posterior a la Ley. Del mismo modo, con el fin de graficar mejor los efectos, se presenta el Gráfico N°3:

Rango de propina	Antes de Ley 20.918		Después de Ley 20.918	
	Garzones	%	Garzones	%
\$0 - \$25.000	0	0%	0	0%
\$25.000 - \$50.000	1	10%	0	0%
\$50.000 - \$100.000	0	0%	1	10%
\$100.000 - \$200.000	1	10%	1	10%
\$200.000 - \$500.000	6	60%	3	30%
\$500.000 - \$1.000.000	2	20%	5	50%
Mas de \$1.000.000	0	0	0	0

Tabla N°6: Variación en rangos de ingreso de garzones por concepto de propina con la Ley 20.918

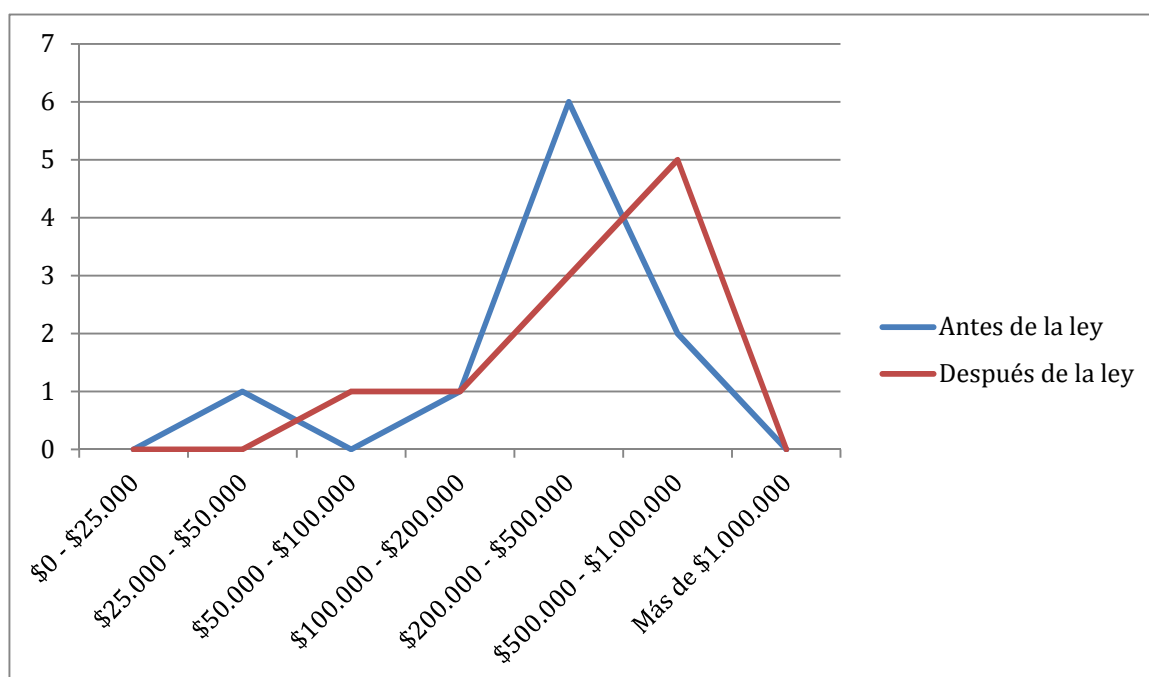


Gráfico N°3: Variación de los ingresos de los garzones por concepto de propina con la Ley 20.918

Retomando el tema de los descuentos que se aplican a las propinas de los garzones, obtuvimos los siguientes resultados, expresados en la Tabla N°7 que señala los conceptos de descuento en la propina de los garzones y la variación en su aplicación con la entrada en vigencia de la nueva regulación.

Descuento	Antes de la ley		Después de la ley		Variación
	Se aplica	No se aplica	Se aplica	No se aplica	
Transbank	50%	50%	40%	60%	-10%
Aporte a la	90%	10%	80%	20%	-10%

cocina					
Aporte a personal de aseo	30%	70%	30%	70%	0%
Aporte a personal de atención no a la mesa	100%	0%	80%	20%	-20%
Otros	20%	80%	0%	100%	-20%

Tabla N°7: Variación en descuentos aplicados a las propinas de los garzones con la Ley 20.918

De la información proporcionada de la tabla, podemos ver un claro descenso en los porcentajes de encuestados que sufren descuentos en sus propinas desde que surgió la nueva ley. En cuanto a Transbank, podemos ver que sólo disminuyó su uso en un 10%, lo que apunta a que continúa existiendo el incumplimiento a la normativa ahora vigente, toda vez que, como señala la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, es ciertamente ilegal traspasar al trabajador el cobro de este servicio.

Por otro lado, podemos apreciar que la titularidad absoluta sobre la propina incorporada por el nuevo inciso segundo del artículo 64 del Código del Trabajo tuvo repercusión en cuanto a los aportes que se hacían a los funcionarios de la cocina, barra, aseo u otros. Como vimos anteriormente, aproximadamente el 90% de los garzones cuenta actualmente con un sistema de aportes determinado por la propia voluntad de los trabajadores, entre los que se cuenta un caso de asistencia del empleador para estos fines. Tanto el aporte a la cocina como el que se efectúa a personal de barra que no atiende a la mesa vieron una disminución con la nueva normativa; esto quiere decir que, por la propia determinación de los garzones, se dejó de dar en muchos casos la cantidad aportada en beneficio de sus demás compañeros, lo que se condice con el aumento en los ingresos por concepto de propina; lo más usual fue la disminución del monto aportado a la cocina, que normalmente consiste en un porcentaje de la propina recibida.

Respecto a los medios de pago más frecuentes con los que los encuestados reciben propina, las cifras se mantuvieron: el 80% señala las tarjetas de débito y de crédito como medio más frecuente, seguido del efectivo, con el 20% de las respuestas.

Al consultar nuevamente por la frecuencia del pago de las propinas, se obtuvo que el 50% de los trabajadores señalaba recibir la propina tanto en efectivo como por tarjetas diariamente, presentando una disminución del 10% desde antes de la Ley 20.918. El 30% indica percibir las semanalmente hoy en día, 10% más que en la etapa anterior a la norma. Por su parte, un 10% indicó recibirlas mensualmente, sin distinción de medio de pago, mientras que el último 10% dijo recibir el efectivo a diario y lo percibido por medios electrónicos mensualmente. Estos dos últimos casos presentan una irregularidad frente a lo ordenado por la norma, toda vez que, según vimos, el inciso tercero del artículo 64 del Código del Trabajo prescribe la obligación del empleador de enterar los montos correspondientes a medios electrónicos en el plazo que determine de común acuerdo con el trabajador, el cual, en caso alguno puede sobrepasar los siete días hábiles desde que fueron entregadas por el cliente, y claramente no estamos hablando del supuesto excepcional que contempla el inciso cuarto, por no haber ninguna dificultad geográfica que imposibilite el pago oportuno.

Continuando con el análisis del cumplimiento del inciso tercero del artículo 64, se consultó nuevamente si los empleadores le proporcionaban a los garzones el detalle de los montos que le corresponden por concepto de propina. El 60% de los encuestados señalaron recibir actualmente un detalle de parte de su empleador, lo que deja un 40% de incumplimiento sobre dicha obligación legal en los demás casos. No obstante, respecto de los que indicaron sí recibirlo, la mayoría señaló hacerlo diariamente, y sólo uno de los casos indicó obtener el detalle de manera semanal.

Finalmente, a modo de apreciación general de cada encuestado, el 40% indicó haber sido beneficiado por la promulgación de la Ley 20.918, mientras que el 60% considera no haber sido ni beneficiado ni perjudicado por el nuevo marco regulatorio del turismo. Respecto de los primeros, al consultar en pregunta abierta los motivos por los que estimaban haber sido beneficiados por la regulación, obtuvimos los siguientes testimonios:

- *“Empecé a recibir más dinero.”*
- *“Mejóro en el sentido de que ahora se puede ganar más porque es individual, y uno le pone más motivación al trabajo.”*
- *“Es más dinero, aumentó el monto.”*

Un testimonio en particular cabe hacer mención, por referirse a un litigio ocurrido entre los trabajadores y la empresa con anterioridad al surgimiento de la ley:

“Hicimos una demanda. Hubo un despido masivo. Descontaban el 2% del total de la venta; si yo vendía cien mil debía pagar dos mil, diariamente. Se hizo una demanda particular y la empresa se rehusó a mostrar los libros de reportes de propina. Ganamos, y se nos devolvió parte de los montos descontados.”

Las palabras reproducidas cuentan de la necesidad en que se vieron los trabajadores de recurrir a los órganos jurisdiccionales para poner fin a un abuso que venía dándose reiteradamente a través del tiempo.

Para concluir con este punto, podemos observar que, en general, la norma ha contribuido al mejoramiento en las condiciones de los garzones. Las cifras puestas en este estudio dan cuenta de que si bien, no existe cumplimiento unánime respecto de la normativa turística vigente en la actualidad, podemos hablar de que en cierto modo las realidades laborales de estos empleados se han ido adecuando en búsqueda de concordancia con lo dispuesto por el Legislador; sin embargo, quedan muchos casos de incumplimientos que no han quedado zanjados hasta el momento: se siguen haciendo descuentos ilegalmente a las propinas de los garzones, no se cumple completamente con el plazo señalado por la ley para enterarlo, e incluso hay empleadores que continuaron teniendo participación en la distribución de las propinas, violando las prohibiciones que les impuso la regulación y no cumpliendo con los deberes legales dados por la misma.

2.6.4: La situación de los cocineros antes de la promulgación de la Ley 20.918.

Para medir los efectos que tuvo la ley respecto de estos trabajadores, consideramos pertinente preguntar en primer lugar si antes del surgimiento de la norma, los cocineros contaban con asignación de propina. En base a las respuestas que proporcionaran, se daría lugar a las siguientes preguntas referentes al ingreso por concepto de tal, a la frecuencia con que le eran

canceladas y la forma en que se determinó que participaran de dicha ganancia, ya que, como sabemos, la propina en nuestra legislación sólo cuenta con la regulación que proporciona el artículo 64 del Código del Trabajo, y que se refiere específicamente a los garzones.

Para empezar, el 80% de los cocineros señaló haber contado con ingresos por concepto de propina antes de que fuese publicada la Ley 20.918, mientras que el 20% indicó no haberlos recibido.

Dejando aparte el caso de los que no la recibieron y pasando al primer punto de la indagación más profunda sobre la propina, se les solicitó indicar en qué rango se encontraba su ingreso por este concepto. Para facilitar la comprensión de los datos obtenidos el respecto, se incorporan la Tabla N°8 y el gráfico N°4, a continuación:

Rango de propina	Cocineros	%
\$0 - \$25.000	0	0%
\$25.000 - \$50.000	0	0%
\$50.000 - \$100.000	4	50%
\$100.000 - \$200.000	4	50%
\$200.000 - \$500.000	0	0%
\$500.000 - \$1.000.000	0	0%
Más de \$1.000.000	0	0%

Tabla N° 8: Rango de ingresos de los cocineros por concepto de propina antes de la promulgación de la Ley 20.918

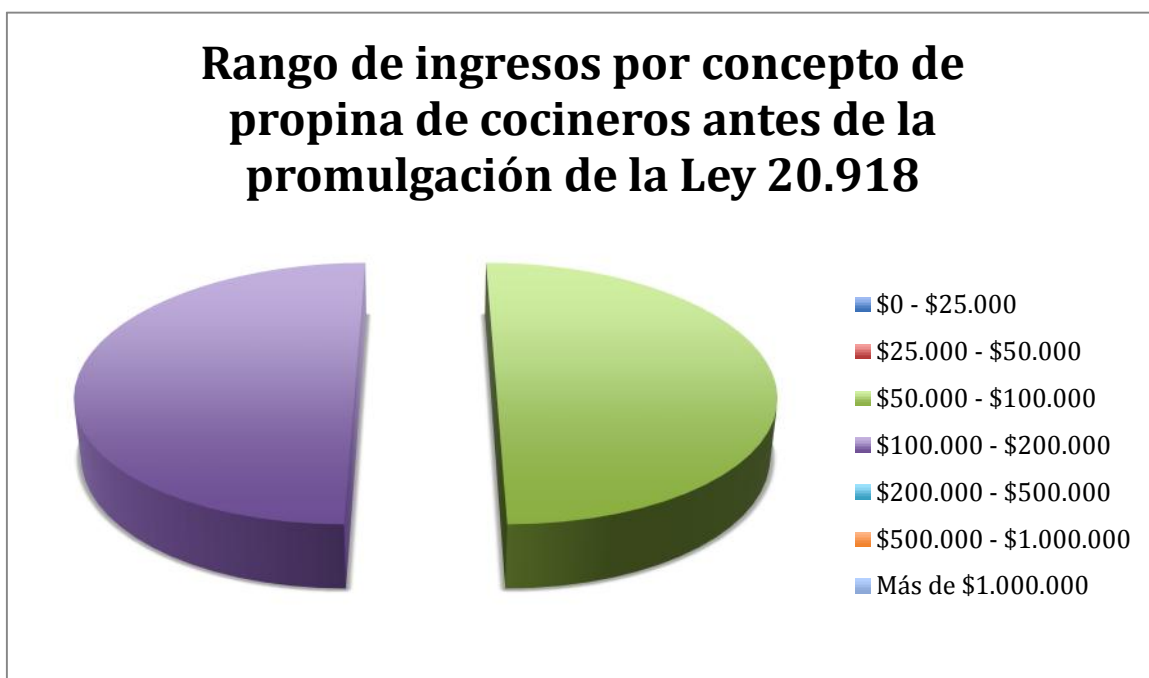


Gráfico N°4

Al consultar por la frecuencia con que les eran canceladas las propinas, se obtuvo que al 37,5% les pagaban ese dinero en forma mensual. Por su parte, el 25% recibía la propina de manera semanal, y la misma proporción dijo recibirlas diariamente, mientras que el 12,5% dijo haberlas percibido de manera quincenal.

Como dijimos, la propina no se encuentra regulada respecto de trabajadores que no sean garzones, por lo que la determinación de que los cocineros recibieran parte de las ganancias por ese concepto puede provenir de diferentes motivos. El 50% de los cocineros encuestados señalaron que antes de que se promulgara la ley, su percepción de la propina fue una iniciativa dada por el empleador en conjunto con los trabajadores. Por otra parte, el 37,5% indicó haber sido el empleador quien determinó que la cocina participara de esos montos. Finalmente, el 12,5% aseguró haber sido parte de un acuerdo proveniente de la misma cocina, en la que se establecieron sistemas de sanción asociado a la misma propina, en el que se aplicaban descuentos entre compañeros por faltas o atrasos injustificados, o por no contar con los implementos necesarios para cumplir sus labores. Otro caso destacable entre los encuestados es el de un local en que los trabajadores, en conjunto con el empleador, determinaron la repartición de la propina entre todos los trabajadores del restaurante sin distinción entre los cargos que desempeñan.

Con los datos recopilados podemos establecer que en general, los empleadores mostraron interés en que la cocina recibiera propina al fomentar los sistemas de repartición entre compañeros, lo cual constituye un incentivo al trabajo de los cocineros y aumenta el ingreso del trabajador sin ser un gasto para la empresa. También es notorio que los cocineros cuentan con menores ingresos por concepto de propina, al estar asociados a un porcentaje de lo que obtengan los garzones, por regla general. Igualmente, se aprecia una gran diferencia en la frecuencia con la que les son pagadas las propinas a los cocineros respecto de los garzones, lo cual, estimamos se debe a la naturaleza de las funciones que desempeñan unos y otros.

2.6.5: Promulgación de la ley y sus efectos inmediatos sobre los trabajadores de la cocina.

Desde que cobraron vigencia las modificaciones hechas por la Ley 20.918 a la regulación existente sobre el rubro turístico, la propina fue uno de los temas más complejos de aplicación en los restaurantes, según hemos podido apreciar hasta ahora. Para verificar ese hecho, se consultó a los cocineros si consideraban haber sido afectada su percepción de la propina con la nueva normativa. De los encuestados, el 50% señaló haber contemplado algún cambio respecto a este tema, mientras que el 50%, por su parte, indicó que no hubo cambio alguno.

Al consultar en pregunta abierta en qué habían consistido dichos cambios respecto a aquellos que consideraban haberse visto afectados, los testimonios obtenidos fueron los siguientes:

- *“Luego de la ley, garzones y gerentes determinaron el sistema para repartir la propina.”*
- *“Primeramente, era difícil acordar el monto que recibía la cocina. Los garzones se mostraron reacios a compartir la propina.”*
- *“El salón se hizo cargo de la propina. Cada sucursal se encargó de negociar entre la cocina y el salón. Todos los locales llegaron al mismo acuerdo, 25% para todos por igual.”*
- *“Hubo un cambio monetario, ya no entregaban la misma cantidad de dinero. Se acordó el 15% con los garzones para los cocineros, pero cuando los garzones decidieron no entregar, no dieron más propina.”*

Se aprecia el fuerte cambio que significó la ley para muchos cocineros, toda vez que vieron fuertemente afectados sus ingresos por la titularidad absoluta que la ley otorgó al garzón sobre la

propina. En muchas ocasiones se generaron fuertes disputas entre los compañeros de trabajo, ejerciendo medidas de presión de los unos con los otros para buscar llegar a acuerdos que mitigaran un poco el perjuicio económico que significaba para algunos el no contar con el dinero que se obtenía como propina. Muchos cocineros buscaron negociar con sus empleadores a fin de que se hicieran cargo de dar solución al conflicto, pero sin obtener resultados, teniendo en cuenta la prohibición legal que se incorporó al artículo 64 de participar el empleador en la forma de distribución de los montos.

2.6.6: Propina de los cocineros luego de instaurada la nueva regulación.

Para verificar de qué forma se concretaron en lo empírico los efectos de la ley, se hizo la consulta nuevamente de si tras su entrada en vigencia, los cocineros seguían o no percibiendo ingresos por concepto de propina, y en caso de ser así, se volvió a preguntar por los tres ámbitos señalados en el título 2.6.5, es decir, el rango de ingresos por concepto de propina, la frecuencia con que la propina es cancelada y la forma de determinación del derecho a asignación de propina para la cocina.

De los encuestados, el 80% señaló recibir propina actualmente, cifra que es congruente con la que se obtuvo respecto de antes de la promulgación de la ley.

Al volver a hablar sobre los ingresos por concepto de propina, se obtuvieron las siguientes cifras, reflejadas en la Tabla N°9 y en el gráfico N°5.

Rango de propina	Cocineros	%
\$0 - \$25.000	1	12,5%
\$25.000 - \$50.000	2	25%
\$50.000 - \$100.000	2	25%
\$100.000 - \$200.000	3	37,5%
\$200.000 - \$500.000	0	0%
\$500.000 - \$1.000.000	0	0%
Más de \$1.000.000	0	0%

Tabla N° 9: Rango de ingresos de los cocineros por concepto de propina luego de la promulgación de la Ley 20.918

Rango de ingresos de los cocineros por concepto de propina después de la promulgación de la Ley 20.918.



Gráfico N°4

Para efectos de hacer una mejor contemplación comparativa de los datos, se elaboró la Tabla N°10, con los rangos en que se encuentran los ingresos por concepto de propina de los cocineros antes y después de la promulgación de la Ley, para luego incorporar esos datos en el diagrama N°5 con el fin de ilustrar la variación de dichos montos.

Rango de propina	Antes de Ley 20.918		Después de Ley 20.918	
	Cocineros	%	Cocineros	%
\$0 - \$25.000	0	0%	1	12,5%
\$25.000 - \$50.000	0	0%	2	25%
\$50.000 - \$100.000	4	50%	2	25%
\$100.000 - \$200.000	4	50%	3	37,5%
\$200.000 - \$500.000	0	0%	0	0%
\$500.000 - \$1.000.000	0	0%	0	0%
Mas de \$1.000.000	0	0%	0	0%

Tabla N°10: Variación en rangos de ingreso de cocineros por concepto de propina con la Ley 20.918

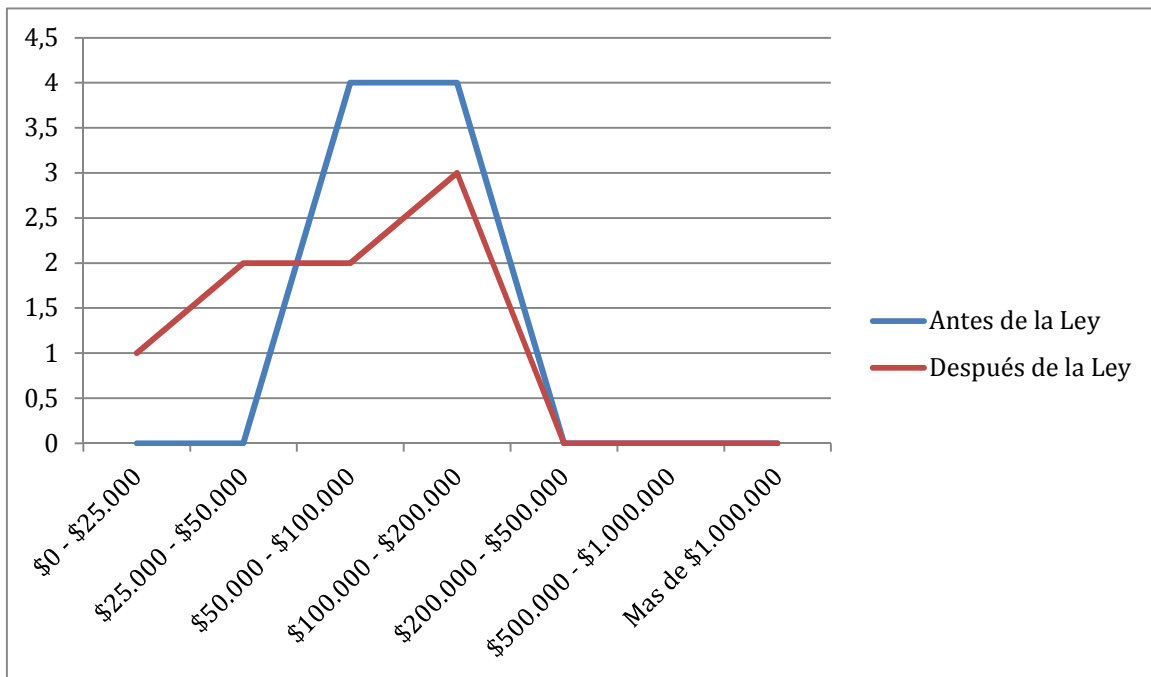


Gráfico N°5

La recién expuesta información permite asegurar que existió una gran disminución en los rangos de ingresos de los cocineros, toda vez que antes era posible apreciar un mayor número de trabajadores que se encontraban en el rango que abarca entre los cien y los doscientos mil pesos, al igual que en el rango inmediatamente inferior, de cincuenta a cien mil pesos, en relación a los valores de los mismos rangos después de la publicación de la norma. De igual forma, luego de la promulgación de la Ley, se aprecian trabajadores que pasaron a ganar propina en el rango entre veinticinco mil y cincuenta mil pesos, e incluso se aprecian trabajadores que llegaron al primer rango de propina. Claramente podemos afirmar que la nueva regulación tuvo un efecto adverso en cuanto a la propina de la cocina, en directo impacto a sus ingresos mensuales y, por tanto, capacidad de adquisición.

En cuanto a la frecuencia en que actualmente le son canceladas las propinas a los cocineros, pese a no ser parte de la regulación legal, estimamos que es un tema importante a la hora de contrastar la realidad de los trabajadores de la cocina con la de los garzones, de modo de formar una imagen más integral sobre la situación de estos empleados frente al nuevo marco legal. De los cocineros encuestados que perciben propina, el 37,5% dijo recibirla en forma semanal, el 25% aseguró que se le pagaba diariamente, mientras que otro 25% refirió que se le entregaba de manera mensual; finalmente, el 12,5% la recibe de manera quincenal.

Ahora, en cuanto a los mecanismos utilizados para concretar que la cocina obtuviera parte de la propina recibida por los garzones, el 50% de los cocineros indicó que en su empresa se determinó por los propios trabajadores, en directa concordancia con lo dispuesto por el artículo 64 del Código del Trabajo. Por otra parte, el otro 50% indicó haber sido el empleador quien dispuso que se repartiera una porción de la ganancia de propina a los cocineros tras una labor conjunta con los propios trabajadores, pese a no encontrarse permitido por la ley que se involucre de forma alguna en dicha distribución.

Finalmente, se le preguntó a los cocineros de qué forma consideraban que había influido la Ley 20.918 en sus condiciones laborales sólo refiriéndose a la propina. Del total de cocineros encuestados, el 60% dijo considerar que no había variado de manera alguna su condición laboral. El 10% de los trabajadores informó haber mejorado su realidad laboral desde el surgimiento de la norma, mientras que el 20% acusó haber empeorado la suya, habiendo incluso un 10% que consideró que empeoró mucho. Al consultar sobre la fundamentación a la respuesta, algunos trabajadores señalaron:

- *“Ahora es más ordenado y confiable”, en el sentido de haber mejorado.*
- *“Los ingresos para la cocina ya no eran la misma cantidad, además de tener discusiones siempre con los garzones.”*
- *“Para un ayudante de cocina que pueda ganar \$300.000, su propina baja de 60 mil pesos a 30 mil. Eso baja su ánimo, su compromiso. Fueron semanas tensas, afectó mucho en las relaciones interpersonales.”*
- *“No estoy de acuerdo con la ley porque perjudica a los cocineros. El garzón da la cara en el servicio, pero los cocineros son el corazón del restaurante.”*

De las palabras recogidas podemos extraer que no solo hubo efectos dentro de lo estrictamente legal o económico, sino que se vieron afectados los ambientes laborales de las diferentes empresas encuestadas.

En definitiva, con los datos obtenidos respecto a la propina de los cocineros, queda manifiesto que es precisamente esa parte de los trabajadores del rubro gastronómico y hotelero una de las más afectadas con la nueva legislación, desafortunadamente no hacia una mejoría en sus condiciones de trabajo. Como se pudo apreciar, la nueva ley trajo consigo una directa disminución en los ingresos de aquellos cocineros que percibían propina, lo que a su vez generó una serie de conflictos entre compañeros de trabajo. Varios de los casos encuestados atribuyeron al empleador parte de la responsabilidad de esta situación, por hacer de cargo de la propina un aumento en los ingresos del personal de la cocina sin tener actualmente derecho alguno a disponer de los montos que a título de propina se obtienen. Es lamentable la situación que se describe en estas líneas, toda vez que, como hemos visto, se trata de un sector de trabajadores que en general se ve sujeto a muchas excepciones legales que llevan aparejado que desempeñen sus labores en condiciones muy diversas del común de los trabajadores amparados bajo la regulación del Código Laboral. Trabajan cuando las personas descansan, muchas veces a altas temperaturas, expuestos a múltiples riesgos y, por lo general, escasamente remunerados. Concluimos esta parte de esta investigación destacando precisamente que, según vimos en su momento, la intención de parte del Legislador de no dejar atrás al equipo de producción gastronómica frente al sólo beneficio del garzón no fue suficiente para dejar a gusto a la generalidad del rubro. No obstante, es de opinión del autor que la norma puede evolucionar en un sentido más justo y equitativo respecto a estos trabajadores.

2.7: Feriados.

Como ya vimos, el último punto que vino a reformar la Ley 20.918 tuvo relación con los feriados irrenunciables y el derecho que se estableció a los trabajadores del turismo para contar

con dichos días libres a lo menos cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar rotación de dichos días entre distintos empleados.

Para medir el efecto sobre este punto, se preguntó a los encuestados qué feriados les correspondía trabajar antes de la Ley 20.918 y cuáles debieron trabajar luego una vez promulgada.

La siguiente tabla muestra los días feriados consultados y los resultados obtenidos:

Día Feriado	Garzones		Cocineros		Total
	Sí	No	Sí	No	
01 de mayo	70%	30%	80%	20%	75%
18 de septiembre	70%	30%	80%	20%	75%
19 de septiembre	50%	50%	70%	30%	60%
25 de diciembre	60%	40%	50%	50%	55%
01 de enero	60%	40%	60%	40%	60%

Tabla N°11: Días feriados trabajados por empleados de restaurantes franquicias antes de la promulgación de la Ley 20.918

Es visible en esta información el hecho de que la mayoría de los trabajadores se ha encontrado en la obligación de trabajar en la mayoría los días feriados irrenunciables. Del total de los encuestados, el 35% señaló haber trabajado todos los días feriados consultados, lo que, si bien les otorga legalmente un día compensado de descanso, significa para algunos un menoscabo en sus relaciones personales y familiares al estar siempre fuera de su núcleo por motivos laborales.

Tras esto, se les volvió a consultar a los trabajadores los días que le había correspondido trabajar luego de promulgada la Ley 20.918. Los resultados fueron los siguientes:

Día Feriado	Garzones		Cocineros		Total
	Sí	No	Sí	No	
18 de septiembre	40%	60%	70%	30%	55%
19 de septiembre	30%	70%	60%	40%	45%
25 de diciembre	40%	60%	50%	50%	45%
01 de enero	40%	60%	70%	30%	55%

Tabla N°12: Días feriados trabajados por empleados de restaurantes franquicias luego de la promulgación de la Ley 20.918

En esta nueva pregunta se omitió el primero de mayo, considerando que la ley fue promulgada el día 23 de mayo del año 2016, por lo que hasta el momento de la encuesta, no había transcurrido un nuevo Día del Trabajador.

En concordancia con esta información, podemos afirmar que haciendo observación a la columna del total de los encuestados, se aprecia una disminución evidente de los porcentajes de trabajadores sujetos a jornadas laborales en días feriados después de la promulgación de la Ley 20.918. Este puede ser un efecto tanto positivo como negativo para algunos trabajadores, toda vez que fomenta las actividades familiares y de recreación y el descanso para los trabajadores, pero los resta de realizar funciones en días que pueden resultar convenientes económicamente para trabajar.

2.8: Apreciación general de la Ley:

Para concluir la encuesta, se incluyeron dos preguntas cerradas y dos preguntas abiertas sobre la apreciación general de la ley. La primera apuntó a que cada trabajador indicara cómo le parecía que había afectado sus condiciones laborales las modificaciones introducidas por la Ley 20.918.

Un 20% del total de los encuestados consideró haber mejorado sus condiciones laborales con la promulgación de la susodicha ley. Por su parte, 60% refirió no haber afectado de manera alguna la ley a la situación laboral que mantenía en su trabajo, mientras que el 10% dijo haber empeorado su vida laboral desde que se instauró la nueva regulación; igualmente, sólo el 10% indicó haber mejorado mucho la situación en su empleo.

En cuanto sólo a los garzones encuestados, se obtuvo que el 50% consideraba que sus condiciones laborales no se vieron afectadas de ninguna manera concreta. Por su parte, el 30% indicó que las suyas habían mejorado, principalmente en cuanto al tema de los feriados, de la propina y de los horarios. Finalmente, el 20% consideró que las medidas mejoraron mucho sus condiciones laborales, principalmente por la normativa sobre la propina. Destacamos que ninguno de los garzones encuestados señaló haber empeorado su situación.

En el caso de los cocineros vimos que el 70% consideró no haber sido alteradas de manera alguna sus condiciones laborales por la nueva norma, mientras que el 10% indicó que mejoraron. Finalmente, el 20% señaló que empeoraron.

Al consultar sobre los fundamentos de las respuestas dadas, en pregunta abierta, algunos de los testimonios recogidos fueron los siguientes:

- *“Mejóro en cuanto a los feriados, porque ya no es tan obligatorio trabajarlos como antes.”*
- *“Para los garzones mejoró en propinas y en horarios, pero para la cocina no.”*
- *“Mejóro porque aumentaron mis ingresos.”*
- *“Debería mejorar más. El rubro es muy ingrato, al trabajar los feriados no puedes tener tiempo familiar. La paga es malísima. Estudié para esto, y gano lo mismo que una persona que no.”*
- *“En las platas, ayuda. En lo laboral, no mucho. Falta inspección. Sería bueno que la fiscalización se hiciera acercándose a los trabajadores y no sólo a las oficinas.”*
- *“Mejóro, obtienes más dinero por trabajar menos horas.”*
- *“Se da a entender que el garzón es la cara visible de la empresa.”*
- *“No pensé que iba a ser tan pronto. Se demoró harto en salir. El empleador empezó a tomar conciencia de que la plata debía salir de su bolsillo, y no del bolsillo del mesero.”*
- *“Empeoró por el tema de las propinas, en el sentido de no tener el mismo ingreso.”*
- *“Creo que al rubro le hizo bien, especialmente en por los turnos cortados.”*

Finalmente, se concluyó la encuesta con una evaluación por parte del trabajador sobre las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación turística. Los encuestados podían escoger entre calificarlas como “irrelevantes”, “insuficientes”, “suficientes” o “excesivas”.

Del total de los encuestados, el 45% evaluó la nueva normativa como insuficiente, mientras que el 50% dijo considerarla suficiente para el rubro; por su parte, el 5% calificó las medidas como irrelevantes, al no apreciar ninguna afectación de ninguna naturaleza en su trabajo.

De los garzones encuestados, el 70% de los encuestados calificó las medidas de reforma como suficientes, mientras que el 30% restante se refirió a ellas como insuficientes. De las justificaciones dadas a las respuestas por algunos garzones, reproducimos algunos testimonios de quienes consideraron suficiente la ley:

- *“Deberían mejorar más por el tema de los feriados, aunque se trabaje en un restaurante uno debería poder disfrutar los días libres cerrando el local.”*
- *“Porque puedo recibir en totalidad mis propinas, lo que mejoró mi calidad de vida.”*
- *“Faltó dar más atribuciones a los trabajadores.”*

En cuanto a aquellos garzones que estimaron que la ley era insuficiente, rescatamos el siguiente testimonio:

- *“El hecho de que sean sólo mutuos acuerdos deja muchas aristas pendientes, el empleador hace y deshace. No es tan específica, no se deja bien claro ni siquiera el tema de las propinas.”*

Los cocineros, por su parte, opinaron en un 70% que la ley era insuficiente, mientras que el 20% la evaluó como suficiente. El 10% restante la calificó como irrelevante.

A continuación se expone el gráfico N°6 con el fin de ilustrar de forma preliminar la aceptación que ha tenido la nueva norma en los trabajadores de restaurantes franquicias.



Gráfico N°6

Se puede apreciar en el gráfico que existe, a nivel general, una similitud en las cifras sobre la conformidad que tienen los trabajadores con la aplicación del nuevo ordenamiento para las condiciones del turismo. Sin embargo, creemos que esto está relacionado a que no se ha hecho diferenciación entre garzones y cocineros, ya que, como vimos, las respuestas dadas por éstos distan bastante de los datos arrojados por lo que contestaron aquellos, según se puede apreciar en el diagrama siguiente.

Apreciación según cocineros y garzones de restaurantes franquicias

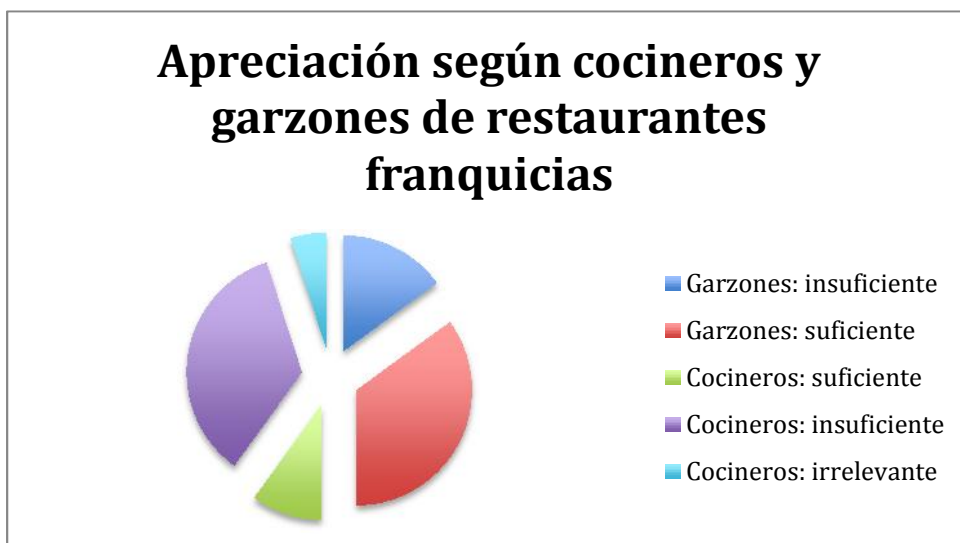


Gráfico N°7

Podemos ver que, por la parte de los garzones, existe mucha mayor conformidad con la nueva regulación en contraste con los cocineros, quienes, en su mayoría, apreciaron la ley como una instancia perjudicial para sus condiciones de trabajo. La misma norma tuvo el efecto de incrementar los ingresos para un sector de los trabajadores y de disminuirlos para el otro sector. Estamos ciertos de que los fines pretendidos por el Legislador en esta materia no fueron los obtenidos, ya que, como vimos, la intención fue restarle al empleador toda facultad de disposición sobre la propina -principal factor de oposición a la norma por los cocineros- para otorgársela a los propios trabajadores en busca de fomentar la autodeterminación colectiva en estos ámbitos, ya sea a través de entidades sindicales o mediante la propia voluntad de los empleados, lo que, según apreciamos, no siempre ocurre en los restaurantes.

Finalizaremos este capítulo incorporando la tabla N°13 que reproduce los datos obtenidos sobre la visión que tuvieron los trabajadores sobre el turno cortado, el descanso semanal, la distribución de la jornada y la propina, de modo que, en conjunto con el diagrama precedente, permitan formar una idea más clara sobre qué aspectos influyeron en la apreciación general de la norma.

Materia de la Ley	Garzones					Cocineros				
	Empeoró mucho	Empeoró	De ninguna manera	Mejóro	Mejóro mucho	Empeoró mucho	Empeoró	De ninguna manera	Mejóro	Mejóro mucho
Turno cortado	0%	10%	70%	20%	0%	0%	0%	90%	10%	0%
Descanso semanal	0%	0%	90%	10%	0%	0%	0%	80%	20%	0%
Distribución de la jornada	0%	0%	90%	10%	0%	0%	0%	90%	10%	0%
Propina	0%	0%	60%	40%	0%	10%	20%	60%	10%	0%

Tabla N°13: Apreciación de efectos de la ley por los trabajadores de restaurantes franquicias

En la tabla aparece manifiesto que es la propina el principal punto en que se ven diferencias sobre la afectación que estiman haber tenido los distintos trabajadores por la norma, dado que

muestra las mayores diferencias en cuanto a la valoración de sus efectos. En general, se ve que la mayoría de los empleados consideraron no haber sido afectados de ninguna manera respecto a los puntos de la ley.

CAPÍTULO 3:

OBSERVANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA LEY 20.918 POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

En este tercer capítulo se busca analizar los efectos que ha tenido la nueva legislación en cuanto al pronunciamiento de los órganos estatales. Desafortunadamente, dada la novedad de la materia, no es posible contar con antecedentes jurisprudenciales que nos permitan obtener el enfoque que nuestros tribunales le dan a la nueva regulación. Sin embargo, sí es posible referirnos a los efectos que se han dado en los dictámenes que entrega la Dirección de Trabajo, la llamada jurisprudencia administrativa, la cual, como se verá, sí ha dado algunos giros en su criterio a raíz de la nueva norma.

Para poder ahondar en la forma en que se han pronunciado dicha entidad, este capítulo mostrará los dictámenes que resulten más relevantes para comprender la materia en estudio.

Consideramos pertinente exponer la información en párrafos separados de acuerdo a la materia que versen dentro de los puntos tratados por la Ley 20.918, manteniendo el orden aplicado en el presente estudio.

3.1: Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre los pactos de interrupción de la jornada diaria.

Como vimos, primeramente la Dirección del Trabajo fijó el sentido y alcance de la Ley 20.918 mediante su ORD N° 4247/73 de fecha 12 de agosto de 2016. Respecto a los pactos de interrupción de la jornada, la Dirección se encarga de señalar la forma en que éstos pueden realizarse por el trabajador y el empleador, citando el nuevo marco legal introducido por la reciente legislación y establece los propósitos que tuvo el legislador al regular la práctica de turno cortado, principalmente en lo que afecta a los restaurantes y dentro de éstos, a los garzones por regla general. De igual forma, se hace cargo de aclarar uno a uno las características y requisitos que deben tener los pactos, ya analizados en su oportunidad.

Cabe destacar dentro del dictamen algunas aclaraciones que hace, respecto a la interrupción:

“En virtud de lo anterior, el tiempo que regula el pacto en análisis, exclusivamente debe corresponder a 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.”

A continuación, hace referencia a los trabajadores a los que es aplicable el pacto, haciendo énfasis en que se debe tratar de todos aquellos que desempeñan funciones de atención al público

(garzones) y que sólo es aplicable excepcionalmente a otros trabajadores que por la naturaleza de sus funciones o su condición de experticia, resulten de difícil reemplazo, como sería el caso de los cocineros.

Señala que la forma de adopción del pacto privilegia la organización sindical como fuente de acuerdos que lleven a fijar el turno cortado, y que, en los casos en que no exista afiliación a dichas entidades sindicales, los trabajadores deben actuar colectivamente, a fin de que, a lo menos por mayoría absoluta de voluntades se pueda concretar el pacto. Recalca el espíritu colectivo que debe tener el acto.

En cuanto a la vigencia del pacto, indica la duración máxima de 6 meses que señala la legislación y agrega los casos en que nuevos trabajadores se incorporen a una empresa en que existe un pacto de interrupción vigente, señalando que deberán acceder a éste en el contrato de trabajo o un anexo del mismo hasta que culmine la duración del pacto original.

Al hablar sobre las obligaciones pecuniarias del empleador, otorga la siguiente ecuación que permite obtener el valor de la remuneración mínima correspondiente a cada hora de suspensión de la jornada:

$$\frac{\left(\left(\frac{\text{Ing. mín mensual} \times 1,5}{30} \right) \times 28 \right)}{180}$$

Respecto a lo que concierne a gastos de movilización, indica que el monto mínimo que corresponde al empleador cancelar es el de dos pasajes de transporte público dentro del radio urbano, añadiendo que estos montos deberán estar debidamente consignados en las liquidaciones de sueldo de cada trabajador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 54 en su inciso tercero del Código del Trabajo.

Al aclarar el punto respecto a la obligación de hacer remisión de la copia del pacto a la Dirección del Trabajo, suma a este deber del empleador el de acompañar antecedentes que sean necesarios para la correcta fiscalización de dicha entidad, como son documentos que justifiquen la necesidad que fundamenta la suspensión respecto de un trabajador ajeno al servicio de atención de público o las actas levantadas ante ministro de fe en los casos de pactos de trabajadores carentes de afiliación sindical.

Concluye reproduciendo la incompatibilidad del turno cortado con el régimen de jornada extendida que establece el artículo 27 del Código del Trabajo.⁷²

Posteriormente, con fecha 05 de enero de 2017, la Dirección del Trabajo emitió su dictamen N° 23, en el que se informa en derecho a los solicitantes sobre la procedencia de mantener los turnos cortados existentes en sus empresas respecto de los trabajadores que tenían una duración de tres horas, y precisar el tiempo de duración legalmente aceptado para la colación de los trabajadores sin que se deba incurrir en la obligación pecuniaria de remunerar el lapso de interrupción que dispone el artículo 34 bis del Código del Trabajo. Se trata de locales en los que existe un cierre efectivo del establecimiento por tres horas cada día, encontrándose los

⁷² ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

trabajadores contratados por una jornada de 45 horas semanales, pero que en dicho lapso se permiten descansar en sus hogares.

Respecto al período de colación que dispone el artículo 34, hace referencia a los dictámenes N°1799/111 del año 2002 y 2947/111 del año 1996, en los que se concluye la ilegalidad del turno cortado preexistente a la promulgación de la Ley 20.918, por lo que existía una violación al precepto del inciso primero del artículo 34 con anterioridad a la modificación de la regulación turística.

No obstante, teniendo en cuenta la nueva normativa vigente, señala:

"(...) Resulta necesario hacer presente que las leyes laborales rigen in actum, vale decir, son de aplicación inmediata atendida la naturaleza de orden público del derecho del trabajo que limita la autonomía de la voluntad de las partes, al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra en el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo en los términos siguientes:

'Los derechos laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.'

Al respecto la jurisprudencia administrativa de este Servicio, que se contiene, entre otros, en dictámenes N°s 349/ 21, de 22.01.2004 y 4982/231 de 27.01.2001, ha resuelto que: la señalada irrenunciabilidad trae como necesaria consecuencia que la ley laboral rija in actum y, por lo tanto, deje sin efecto, todas las normas que la contravengan y que se encuentran establecidas en los contratos individuales y/ o colectivos de trabajo celebrados con anterioridad a su entrada en vigencia, con excepción, obviamente, de aquellas estipulaciones que pudieren ser más favorables al trabajador. (...) 'si se considera que la protección al trabajador se perdería si las estipulaciones convencionales pudieren prevalecer sobre las normas legales dictadas con posterioridad a la celebración del contrato'.

*Conforme a la misma jurisprudencia, se suma a lo ya señalado, el principio de efecto inmediato de la ley aplicable a las normas laborales," conforme al cual la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las situaciones jurídicas nacidas en el tiempo en que esta regía. De esta suerte, los efectos de los actos nacidos bajo la ley antigua, que se producen bajo la vigencia de la nueva normativa, quedarán regidos por ésta en virtud."*⁷³

Tras el razonamiento recién citado, el órgano fiscalizador concluye la improcedencia de mantener los turnos cortados en la empresa de solicitante, toda vez que, a la luz de la nueva legislación, sólo es posible establecer la interrupción de la jornada diaria mediante el mecanismo regulado en el artículo 34 bis del Código del Trabajo.

3.2: Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre el descanso semanal

El ya citado dictamen N° 4247/73 de 2016 se refiere a los efectos sobre el descanso semanal, su duración y su hora de inicio y de término. Indica que los trabajadores deben comenzar su descanso **inmediatamente** después de las 00:00 horas, exceptuándose que, por causas

⁷³ ORD N° 23, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110940.html> (consultada el 20 de enero de 2017).

justificadas, pueda prorrogarse el inicio del descanso hasta tres horas después. Indica que la norma busca consagrar un derecho al descanso mínimo, que no debe ser inferior a 33 horas continuas desde el término de la jornada hasta el regreso del trabajador a su lugar de empleo.

En cuanto a la segunda modificación relativa al descanso dominical, es decir, los pactos de distribución del descanso dominical regulados en el inciso quinto del artículo 38 del Código del Trabajo, en las que las partes pueden pactar el descanso en un mínimo de 29 domingos al año o quince domingos en el lapso de 6 meses, estableciendo un régimen alternativo al regulado en los incisos tercero y cuarto del mismo artículo 38, en el que existe la obligación de que el descanso recaiga en al menos dos días domingo al mes. Señala la Dirección del Trabajo que la norma permite a los trabajadores mantener su derecho a tener un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo, salvo que opten por pactar en los términos antes descritos. Concluye exponiendo la forma en la que se calcula la remuneración correspondiente a los días domingo que no hayan sido descansados por el trabajador al momento del término de la relación laboral, ya explicado previamente en el primer capítulo de este trabajo.⁷⁴

Con posterioridad al surgimiento de tal dictamen, la Dirección del Trabajo se pronunció nuevamente el 30 de octubre de 2016 ante una solicitud de la Asociación Gremial de Empresarios Hoteleros que pedía la reconsideración del criterio mantenido en el dictamen N° 2354/110 de fecha 18 de abril de 1994. Dicho dictamen incluía a los trabajadores del rubro hotelero en el numeral 7° del inciso primero del Código del Trabajo, categoría laboral que contaba con los beneficios establecidos por la Ley 20.823, consistentes en el derecho a 7 días domingo de descanso adicional en el año y a un 30% de recargo en sus sueldos base por cumplir funciones en días domingo. El dictamen en comento corresponde al N° 4915/76.

Dicho dictamen indica que se ha forjado una institucionalidad jurídica sobre las excepciones al descanso semanal, consistente en que éstas están centradas en la naturaleza de las actividades, que debe estar comprendidas en alguno de los numerales del artículo 38. Según el criterio seguido por el Dictamen N°2354/110 de 1994, el personal de atención al público se encontraría dentro del numeral séptimo, mientras que los demás trabajadores del rubro hotelero se encontrarían incluidos en el numeral segundo. Actualmente, la Dirección del Trabajo considera que las empresas hoteleras exigen continuidad en relación a las necesidades que satisfacen, lo que las diferencia de aquellas actividades que señala el numeral séptimo; por esto, el nuevo criterio considera que corresponde encasillar a los hoteles dentro del numeral segundo del artículo 38 y para todos los trabajadores, sin hacer distinción, por lo que no serían procedentes los beneficios que señala la Ley 20.823.⁷⁵

Esta nueva interpretación no ha estado exenta de críticas, toda vez que la Confederación General de Trabajadores ha considerado que la Dirección del Trabajo *“desatiende el tenor literal del numeral 7 del artículo 38 que se refiere expresamente a los trabajadores que se desempeñen en ‘establecimientos de servicios que atiendan directamente al público’ para situar a todos los trabajadores de hoteles entre aquellos que prestan servicios en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad ‘por las necesidades que satisfacen’, reduciendo su ámbito de aplicación de basado*

⁷⁴ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

⁷⁵ ORD N° 4915/76, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110299.html> (consultada el 20 de enero de 2017).

en argumentos finalistas de carácter comercial, en perjuicio de los trabajadores, quienes se verían marginados de los beneficios de la ley 20.823. Medidas flexibilizadoras que se unen a la extensión de su jornada de trabajo hasta 00:00 horas del día previo al inicio de un descanso establecida por la Ley 20.918 de 30 de mayo de 2016, eliminando la garantía del inicio del descanso a las 21:00 horas que la propia Dirección del Trabajo había reconocido a los trabajadores del numeral 7.”⁷⁶

Tras este pronunciamiento, la Dirección del Trabajo emitió el dictamen N° 6067 del día 23 de diciembre de 2016, en respuesta a una solicitud que solicitaba la aclaración de lo expresado por la institución en su dictamen N° 4915/76, por la situación de los trabajadores de hoteles respecto a los beneficios de la Ley 20.823 y el caso de los empleados de un restaurante propiedad del hotel y que se encuentra dentro de sus dependencias.

Respecto a la primera consulta, la entidad fiscalizadora respondió negando la titularidad de los derechos que señala la Ley 20.823, por no verse cumplido uno de los supuestos base que exige dicha norma para brindar el recargo del 30% a la remuneración de los trabajadores por trabajar un día domingo, que es encontrarse en el caso que señala el numeral séptimo del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, como indicó el dictamen antes citado. Respecto a la segunda interrogante, la Dirección del Trabajo se remitió al dictamen ordinario N° 6764 de fecha 28 de diciembre de 2015, el cual incluía a los trabajadores de restaurantes dentro del numeral séptimo del artículo 38. Finaliza señalando lo siguiente:

“Por su parte, respecto de la aplicación de los beneficios establecidos en la Ley N°20.823, existe numerosa doctrina, que establece las condiciones bajo las cuales estos se hacen exigibles, entre otros, en el Ordinario N°1268 de 04.03.2016 el que señala: “De lo anterior, se desprende, que el incremento remuneracional procede respecto de todos los trabajadores que se encuentran afectos a lo dispuesto en el N°7 del artículo 38 del Código del Trabajo y que por jornada ordinaria, deben prestar servicios en día domingo. Mientras que los 7 domingos de descansos adicionales, proceden igualmente respecto de los mismos trabajadores con excepción de aquellos contratados por un plazo de treinta días o menos, aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.”

Del análisis armónico de la doctrina señalada anteriormente, es posible concluir que los trabajadores de restaurantes, se encuentran clasificados en el numeral 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, aunque el restaurante sea de propiedad de un hotel, por lo que les corresponde el incremento remuneracional y los siete domingos de descanso establecidos en la norma, salvo que pacten la especial distribución de descanso en domingo, incorporada por la Ley N°20.918 de 30.05.2016”⁷⁷

3.3: Pronunciamientos de la Dirección de Trabajo sobre la propina

Daremos inicio a este punto analizando el dictamen N° 2894, de fecha 31 de mayo de 2016,

⁷⁶ Confederación General de Trabajadores, “Dirección del Trabajo cambia de régimen a trabajadores hoteleros y los marginaría de beneficios de la Ley 20.823”, <http://cgt-chile.cl/2016/10/29/direccion-del-trabajo-cambia-de-regimen-a-trabajadores-hoteleros-y-los-marginaria-de-beneficios-de-la-ley-20-823/> (consultada el 21 de enero de 2017).

⁷⁷ ORD N° 6067; Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110880.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

un día después de la promulgación de la norma objeto de esta investigación. La Dirección del Trabajo se pronuncia sobre la legalidad de la retención del 30% que realiza el empleador del solicitante en la propina del garzón. Para dar respuesta, la entidad se remitió al dictamen N° 6453 de fecha 10 de diciembre de 2015, en el que dispuso:

“1.- El empleador que ha recaudado propinas pagadas por clientes, se encuentra obligado a entregar dicho monto, íntegra y oportunamente a los trabajadores, y conforme al sistema de reparto pactado, no pudiendo destinar dichas propinas a solventar gastos o costos de operación, tales como la compra de licores, circunstancias que en todo caso, son susceptibles de ser fiscalizadas por este Servicio.

2.- Los pactos sobre sistemas de distribución de propinas, se enmarcan en la esfera de la autonomía de la voluntad, por lo que resultaría jurídicamente procedente que se incluyera como beneficiarios de dicha asignación de cuota, a trabajadores que se desempeñen en labores de cocina. Ahora bien, tales pactos revisten el carácter de cláusulas del contrato de trabajo, y en tal carácter, resulta procedente la actividad fiscalizadora de este Servicio en orden a velar por su cumplimiento.”⁷⁸

Con el mismo razonamiento volvió a pronunciarse con fecha 22 de julio de 2016 en el dictamen N° 3830, pero sin hacer mención a la nueva redacción del artículo 64 del Código del Trabajo, ya que los incisos incorporados por la Ley 20.918 se ven omitidos por la Dirección del Trabajo.⁷⁹

Nuevamente veremos el dictamen N° 4247/73, en el que la Dirección del Trabajo clarificó, en primer lugar, que el titular absoluto de la propiedad sobre la propina es el garzón, siendo dichos trabajadores los únicos autorizados para percibirla y disponer de ella, por lo que el empleador tiene prohibido disponer, descontar y distribuirla.

Agrega que la obligación de sugerir el 10% por concepto de propina en el detalle de consumo que se le entrega al cliente, no implica que puedan sugerirse cantidades superiores a dicha proporción. Luego se refiere a la oportunidad para efectuar el pago de las propinas, punto ya estudiado en el primer capítulo de este trabajo.

Finalmente, consideramos relevante destacar lo que señala este dictamen respecto de los pactos de distribución de la propina:

“Conforme a los principios impulsados por esta reforma, en particular aquel que prohíbe al empleador disponer de cualquier forma de los montos pagados por concepto de propina, es que, tratándose de aquellos establecimientos en que exista o se pretenda implementar un sistema de distribución o cuota de propina- que pudiera incluso favorecer a trabajadores que no efectúan atención en mesa-, el garzón titular de este derecho deberá autorizar por escrito a su empleador para que proceda a la distribución de la propina en la forma acordada con los demás trabajadores.

El documento en que consta la autorización del trabajador en el sentido de adherir a un pacto de distribución de propinas, no constituye anexo de contrato, toda vez que se trata de un acto jurídico

⁷⁸ ORD N° 2894, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109465.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

⁷⁹ ORD N° 3830, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109874.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

unilateral, respecto al que se encuentra prohibida la intervención de voluntad por parte del empleador."

Luego, en el dictamen N° 4922 de fecha 03 de octubre de 2016, el organismo respondió a dos consultas respecto a la propina. En primer lugar, se le consultó sobre la correcta aplicación de la Ley 20.918 y sus efectos sobre los pactos de distribución de propina vigentes al momento de su promulgación. Por otra parte, el solicitante pregunta si los bartender pueden considerarse dentro de la categoría de trabajadores que la ley determina como titular de la propina, argumentando realizar labores análogas a las que hacen los garzones, por lo que estima que podría ser posible su participación en los pactos de distribución. Añade que la ley no da mecanismos para llegar a acuerdos ni determina quiénes pueden formar parte de los mismos. Para dar forma a la consulta, se incorporaron dos acuerdos de distribución, uno previo a la promulgación de la nueva normativa y uno posterior, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 64 del Código del Trabajo.

Para dar respuesta a las interrogantes, la Dirección del Trabajo se remitió en primer lugar a la definición de camarero aportada por el dictamen N°3280/089 de fecha 02 de mayo de 1991, el que toma como base el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo. Continúa refiriéndose al dictamen N° 4247/73 que fija sentido y alcance a la Ley 20.918, el que ilustra la idea del Legislador de hacer al garzón el exclusivo titular del derecho a percibir la totalidad de la propina, por ser la norma del artículo 64 orientada específicamente a esos trabajadores.

Respecto a los pactos de distribución de la propina, reiteró que dichos acuerdos forman parte de la autonomía de la voluntad, recayendo en los propios trabajadores con expresa exclusión del empleador la facultad de determinarlos. Sobre la posibilidad de percepción de la propina por parte de un bartender, señaló que esto sólo sería posible en la medida de que el trabajador cumpla con las funciones propias de un garzón.⁸⁰

Otro dictamen relevante en cuanto a la propina fue el ordinario N° 5120, de fecha 17 de octubre de 2016, en el que la Dirección establece una importante aclaración respecto a aquellos trabajadores que cumplen funciones como garzón part-time y aquellos que son ayudantes de garzón, más conocidos como *runner*. Al respecto, la Dirección señaló que la norma comprende dentro del trabajo de garzón a aquellos que realicen labores de asistencia al mismo servicio, como sería el caso de los *runner*, y que la cantidad de horas que tenga la jornada del trabajador no afecta la titularidad de su derecho de dominio sobre las propinas. Finaliza señalando que no sería procedente incluir un acuerdo de distribución de la propina dentro de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, dado que éste es "un conjunto de normas -confeccionadas por el empleador-, que tienen por objeto establecer las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus actividades laborales y durante su permanencia en las

⁸⁰ ORD N° 4922, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110335.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

instalaciones de la empresa”, y, por tanto, la distribución de la propina es una materia ajena a su esfera de administración.⁸¹

El día 21 de octubre de 2016, en el dictamen N° 5212, la Dirección del Trabajo volvió a pronunciarse sobre la propina, reiterando el carácter no remuneratorio de la propina y las prohibiciones que introdujo la ley al empleador respecto a estas.⁸²

Finalmente, con fecha 19 de enero de 2017, el órgano administrativo, en su dictamen N° 341/5, se refirió a la situación de los trabajadores suministrados, en respuesta a una solicitud hecha al respecto. Su pronunciamiento fue en los siguientes términos:

“ 1. El trabajador suministrado es dueño absoluto de la propina que los clientes entreguen en los establecimientos en los cuales presten servicios, no pudiendo interpretarse de manera diferente, por cuanto la ley no ha establecido diferencias en esta materia al incorporar las modificaciones al artículo 64 del Código del Trabajo

2. Al ser la empresa usuaria quien organiza y dirige el trabajo, y por ende, la que determina los medios de pago, es quien, asimismo, debe respetar el derecho de propiedad de los trabajadores suministrados respecto de las sumas de dinero entregadas por los clientes de los establecimientos organizados y dirigidos por aquella, debiendo entregar dichas sumas a sus dueños de manera íntegra, siendo los trabajadores quienes pueden distribuir esas sumas.

3. Las partes, en el contrato de puesta a disposición de trabajadores, pueden pactar cláusulas en relación con la entrega de propinas, con tal que no perturben, limiten o infrinjan el derecho de propiedad que el trabajador tiene sobre ella, sino que se encuentren encaminadas a su respeto y reconocimiento.

3.4: Pronunciamientos de la Dirección del Trabajo sobre los feriados

Nuevamente, haremos mención del dictamen N° 4247/73, que al tratar el tema de los feriados señala las implicancias de la Ley 20.918 en esta materia. La Ley 19.973, modificada por la ley objeto de este estudio, consagraba la irrenunciabilidad de los días feriados correspondientes al día 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, buscando fomentar los descansos y la vida familiar y social de los trabajadores. Con la irrenunciabilidad se libera de la obligación de prestar servicios en dichos días a trabajadores que la ley habilita para cumplir labores, y a la vez se autoriza a algunos establecimientos a desarrollar actividades en esas jornadas. La ley vino en ampliar los establecimientos habilitados para funcionar, incorporando a los locales comerciales de aeródromos y aeropuertos y a las tiendas asociadas a los expendios de combustible en los casos que contempla la misma norma. Sin embargo, la ley establece un sistema de alternancia o subrogación de trabajadores en esos días irrenunciables, de modo que cada trabajador pueda gozar de un día libre a lo menos una vez cada dos años, mediante un pacto entre empleador y trabajador que tenga tales efectos, ya sea estableciendo una rotación u otra modalidad que permita la correcta aplicación de la norma. Para dar cumplimiento a la norma y su correcta fiscalización por

⁸¹ ORD N° 5120, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110414.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

⁸² ORD N° 5212, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110453.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

la entidad competente, se verificaría mediante el registro de asistencia que mantiene el empleador y la suscripción del pacto, en caso de haberse realizado.⁸³

Nuevamente se pronunció la Dirección del Trabajo con fecha 17 de octubre de 2016 en su dictamen N° 5114, el que se hizo cargo de dar respuesta a la consulta sobre la irrenunciabilidad de los días feriados otorgados por una empresa como libres desde hace más de 4 años, por lo que el solicitante considera que tienen el carácter de derechos adquiridos. Para contestar, el órgano se remitió a su dictamen N° 4247/73, en el que indica estar los empleadores de las industrias exceptuadas de la irrenunciabilidad autorizados para modificar su sistema de distribución de la jornada, de forma que los trabajadores presten servicios los días feriados, ello sin perjuicio del deber de establecer el sistema de alternancia o subrogación antes descrito, para lo cual, los trabajadores tienen derecho a requerir el pacto a su empleador. Respecto a la calidad de derecho adquirido de los días feriados, no pueden considerarse como tales, toda vez que existe expresa autorización de la ley para que los establecimientos tengan funcionamiento aquellos días, dentro de las condiciones antes descritas.⁸⁴

Finalmente, el día 27 de octubre de 2016, la Dirección del Trabajo emite su dictamen N° 5315/89, que busca complementar el dictamen N° 4247/73 en cuanto a la entrada en vigencia y obligatoriedad de lo que incorporó la Ley 20.918. El dictamen señalado vino a referirse al régimen de alternancia o subrogación sobre los descansos, con motivo de existir un feriado irrenunciable. Dado que la fecha de publicación de la ley fue el 30 de mayo de 2016, y por tanto esa es su fecha de entrada en vigencia, la Dirección señala que el cumplimiento del sistema de alternancia fijado por el legislador sólo procede respecto de las jornadas trabajadas con posterioridad a la fecha de publicación, en tanto se mantenga un vínculo contractual con el mismo empleador en el año siguiente. Finalmente, para aclarar el punto y a modo de conclusión, el órgano estatal ejemplifica: *“tratándose del feriado irrenunciable del día 25 de diciembre de 2016, esta fecha se entenderá como correspondiente al primer año del ciclo bianual, por lo que la alternancia deberá verse reflejada en el sistema de distribución de turnos adoptado el 25 de diciembre de 2017. Por ello, si el dependiente debe trabajar el 25 de diciembre de este año, necesariamente deberá descansar el 25 de diciembre de 2017, en tanto mantenga vínculo laboral con el mismo empleador.”*⁸⁵

3.5: Planes de fiscalización de la Dirección del Trabajo en el rubro turístico.

Para dar término a esta investigación, se incluirán los datos aportados por la propia Dirección del Trabajo sobre los planes de fiscalización ejecutados en el rubro turístico con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley.

La información aquí expuesta fue entregada por la Dirección del Trabajo en solicitud de transparencia número CAS-02982-H7S4C5, la que fue respondida vía correo electrónico con fecha 21 de febrero de 2017. Dicha respuesta es acompañada en el anexo de este trabajo.

⁸³ ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo.

⁸⁴ ORD N° 5114, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110411.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

⁸⁵ ORD N° 5315/89, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110442.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

Se consideró en primer lugar el programa de fiscalización número 6292-2016, que tuvo inicio entre los meses de marzo y noviembre del año 2016 en la Región de Atacama; en dicho plan hubo 144 casos de fiscalización, que arrojaron la cifra de 15 multas, todas actualmente notificadas, correspondientes al 10,41% del total. También se aprecia que existieron dos casos de multas eliminadas por error, equivalentes al 1,3%-

Por su parte, el programa de fiscalización número 6362-2016 tuvo lugar a solicitud de la Dirección Regional del Trabajo de la Región de Los Ríos, y tuvo por efecto la revisión durante los meses de junio a noviembre de 2016. De un total de 81 fiscalizaciones, 8 resultaron en multas notificadas, correspondientes al 9,87%, y 1 resultó en una multa eliminada por error.

El programa número 6410-2016 fue de carácter nacional, involucrando a todas las oficinas de la Dirección del Trabajo, y se desarrolló en los meses de octubre y noviembre de 2016, arrojando que de 30 indagaciones, 6% resultaron en multa, un saldo del 20%.

Actualmente se encuentran vigentes los programas 6441-2017, 6440-2017, 6459-2017, 6455-2017, 6454-2017 y 6446-2017 en distintas regiones de nuestro país.

De los datos otorgados por la Dirección del Trabajo, tenemos que en el programa 6441-2017, ejecutado entre enero y abril de 2017 en la Región de Coquimbo, ha habido 35 casos de fiscalización, que han resultado en 4 multas (11,43%) y dos eliminadas por error (5,71%).

El programa 6440-2017, por su parte, se ejecuta entre los meses de enero y abril de 2017, y hasta la fecha, de 112 fiscalizaciones, 8 culminaron con multas (7,14%) y 4 eliminadas por error (3,57%).

Por otro lado, el programa 6454-2017, ejecutado entre el 18 de enero de 2017 y el 18 de marzo del mismo año, arroja que en 92 casos, 11 fueron multados (11,95%), y 3 fueron eliminadas por error (3,26%).

Finalmente, la Dirección aportó que en el programa 6446-2017, que abarca los meses de enero y febrero de 2017, de 36 casos de fiscalización, sólo 1 resultó multado (2,7%).

CONCLUSIONES

La Ley 20.918 entró en vigencia el 30 de mayo de 2016, tras una prolongada tramitación en el Poder Legislativo. Este último tuvo en mente, al momento de su creación, la mejoría de las condiciones laborales del rubro turístico, uno de los más importantes focos económicos y de

desarrollo laboral, social y cultural de nuestro país, modernizando y flexibilizando la regulación existente hasta antes de la promulgación de la norma. Las cinco modificaciones que vino a introducir estaban destinadas a producir efectos diversos de acuerdo a la materia de la que tratan.

En primer lugar, introdujo el artículo 34 bis al Código de Trabajo, el cual tuvo por objeto legalizar la reiterada práctica del “turno cortado”, estableciendo la posibilidad de pactar por los trabajadores con el empleador la interrupción de la jornada de trabajo por un lapso de hasta 4 horas, cumpliendo con los requisitos y formas que la misma norma señala. Esta medida buscó fomentar el actuar colectivo de los trabajadores, ya sea a través de organizaciones sindicales o de manera conjunta, siempre en resguardo de los derechos que el derecho laboral les confiere con carácter irrenunciable.

Sin embargo, se pudo apreciar que en los restaurantes franquicias, principales sujetos de estudio de la presente investigación, esta norma no tuvo gran repercusión, toda vez que se revela la primacía de los turnos rotativos como sistema de determinación de la jornada en dichos establecimientos. Por lo demás, se vio que en los pocos casos en que se aplicaban los turnos cortados, no se ha dado cumplimiento con lo que señala el Legislador, ya sea en cuanto a la forma de determinación del turno mismo como en los derechos y obligaciones que emanan del nuevo artículo 34 bis del Código del Trabajo. Al respecto, se expuso que la Dirección del Trabajo se pronunció en más de una ocasión determinando que no existe otro mecanismo para determinar la procedencia de turnos cortados que aquellos que la misma ley señala, al ser un caso de excepción normativa que afecta claramente los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, en cuanto a la segunda modificación que aplicó la Ley 20.918, esto es, respecto de los descansos semanales regulados en el artículo 36 del Código del Trabajo, la norma vino en resguardar el derecho al descanso de los trabajadores del rubro turístico, estableciendo límites de horario a los que la jornada se puede extender, no pudiendo superar las 00:00 horas, salvo casos justificados en que pueda prolongarse hasta por tres horas. No estuvo exenta de críticas esta medida, ya que, en conjunto con la tercera modificación que hizo la Ley, provocó que la Dirección del Trabajo tuviera un cambio de criterio respecto de los trabajadores del rubro hotelero, extrayéndolos de la categoría que contempla el numeral séptimo del artículo 38 del Código del Trabajo, para pasar a considerarlos dentro del segundo numeral y restándolos así de los beneficios que establece la Ley 20.823, que contempla inclusive el descanso a partir de las 21:00 horas. En cuanto a los trabajadores de los restaurantes franquicias, resultó que la nueva normativa tampoco afectó de gran manera sus condiciones laborales.

La distribución de la jornada, tercer ámbito que vino a cambiar la Ley 20.918, vio incorporado una nueva modalidad distinta a la existente previamente en los incisos tercero y cuarto del artículo 38 para los trabajadores exceptuados del descanso dominical, consistente en la posibilidad de pactar la distribución de los días domingo libre en veintinueve días al año, o en quince de manera semestral, con el fin de dar la flexibilidad adecuada para que el propio trabajador determine su descanso y pueda así evitar el efecto estacional propio del rubro turístico y gastronómico. No obstante, la normativa tampoco tuvo gran impacto dentro de los restaurantes franquicias, probablemente, a opinión del autor, por causa de los flujos constantes de clientela que

mantienen dichos establecimientos en relación a su ubicación, usualmente parte de complejos comerciales o dentro de zonas de alta afluencia de público, dentro de la capital del país.

El punto más influyente para las empresas estudiadas fue el de la propina, dado que la nueva regulación incorporada al artículo 64 del Código del Trabajo, otorga al garzón la titularidad absoluta del derecho de dominio sobre los montos correspondientes a propina, afectando en gran parte los ingresos del personal de distintas funciones al que anteriormente se le cedía parte de dichas ganancias. Por otra parte, se le negó cabida completamente a la participación del empleador dentro de la percepción, distribución o retención de la propina, lo que fue ratificado y aclarado en su oportunidad por la Dirección del Trabajo, dejando a la merced de los propios trabajadores la forma de encontrar solución a los múltiples conflictos que surgieron entre ellos en las empresas franquicias, y quedando la autonomía de la voluntad como única salida para amortiguar el perjuicio económico que le significó a los cocineros de dichos locales.

Finalmente, en cuanto a los feriados, la modificación que hace la Ley 20.918 sobre estos días libres de carácter irrenunciable fue expandir el ámbito de excepción que los habilita a cumplir funciones en los días 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre, añadiendo a los trabajadores de locales comerciales de aeropuertos y aeródromos y a aquellos que cumplen funciones en locales de comida conexos con gasolineras. Por lo demás, estableció un nuevo sistema de alternancia o subrogación, que otorgó el derecho a los trabajadores a gozar de un día feriado en forma bianual, pero, teniendo en cuenta que la Dirección del Trabajo indicó que la aplicación de esa norma sólo tendrá efectos desde su promulgación, esto es, el 30 de mayo de 2016, el autor de esta investigación considera que es demasiado pronto para poder apreciar efectos concretos, pero sí es posible considerar que es una disposición que resguarda el derecho al descanso y fomenta la vida familiar y social de los trabajadores.

En definitiva, se concluye que la Ley ha hecho un gran avance con la regulación del sector turístico, pero todavía existen espacios inconclusos que mejorar. Es apreciación de los propios trabajadores que en muchos casos la ley deja espacio a la autodeterminación de las condiciones laborales a través de los pactos, en una pretensión legislativa que buscaba fomentar las relaciones cordiales entre trabajadores y empleadores, pero que muchas veces puede llevar a abusos por parte de estos últimos. Igualmente, hay materias que no quedan zanjadas con la legislación, pero que son igualmente complementados por los dictámenes que emergen de la Dirección del Trabajo. Quedan, por tanto, muchas aristas que mejorar, pero podemos ya apreciar una mejoría dentro de los derechos consagrados a favor de los trabajadores de un sector tan importante como es el turismo, como se ha reiterado en más de una ocasión. Se estima que un fortalecimiento de la fiscalización en estos ámbitos podría hacer una diferencia, así como una mayor difusión de la normativa tanto para trabajadores como para empleadores, a fin de evitar o sancionar los abusos por parte de estos últimos que se generan del alto desconocimiento de la norma, según se apreció en este estudio. Es recurrente hablar de la presunción de conocimiento de la Ley que establece el artículo 8 del Código Civil, pero la realidad es distinta, y las situaciones de vulneraciones laborales son frecuentes y deben tener solución.

Se hace hincapié en la actuación de oficio de los órganos fiscalizadores como potenciales mecanismos de protección al trabajador, puesto que, en la mayoría de las ocasiones éste último se

ve intimidado por la posibilidad de perder su empleo, y no acude a las vías de resguardo que el ordenamiento jurídico le otorga a sus derechos laborales.

A medida que el turismo vaya ganando terreno como la importante industria económica que es para nuestro país, se espera que mejore la situación. Todavía es demasiado pronto para sacar cuentas sobre los efectos claros de esta ley, aún no se cuenta con pronunciamiento jurisprudencial, pero hay confianza en que en el futuro, en un trabajo conjunto de los poderes estatales, podrán forjarse mejores condiciones laborales para estos trabajadores, en verificación de los derechos que la Constitución, la Ley y los tratados internacionales les han conferido.

BIBLIOGRAFÍA

- Valdés Jorquera, Alejandro. 2014. Justicia y Jornada Laboral: El caso de los cocineros chilenos, una aproximación cualitativa, con especial atención a la interrupción irregular de jornada o “turno cortado”. Memoria de prueba de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Historia de la Ley N° 19.973, Boletín N° 3643-06. Congreso Nacional de Chile, <http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5670/> (consultada el 29 de octubre de 2016).
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Historia de la Ley N° 20.918. Congreso Nacional de Chile, p. 47, http://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/5026/HLD_5026_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf (consultado el 08 de octubre de 2016).
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Historia de la Ley N° 20.918: MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE SE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ADAPTA NORMAS LABORALES AL ÁMBITO DEL TURISMO. Congreso Nacional de Chile. http://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/5026/HLD_5026_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf (consultado el 08 de octubre de 2016).
- Confederación General de Trabajadores. Dirección del Trabajo cambia de régimen a trabajadores hoteleros y los marginaría de beneficios de la Ley 20.823. <http://cgt-chile.cl/2016/10/29/direccion-del-trabajo-cambia-de-regimen-a-trabajadores-hoteleros-y-los-marginaria-de-beneficios-de-la-ley-20-823/> (consultada el 21 de enero de 2017)
- Humeres Noguera, Héctor. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 19 ed. 2016. Chile, Santiago.

- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, <http://dle.rae.es/?id=RQM9sBu> (consultada el 10 de octubre de 2016).
- González, Ricardo y Wolyvovics, Ariel. 2009. Análisis crítico del derecho a descanso laboral en Chile: Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia nacional e internacional en la modernización del concepto. Memoria de prueba de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- Vial del Río, Víctor. *Teoría del Acto Jurídico*. 5ª ed. 2003. Chile: Santiago.
- Lobos, Virginia y Santander, María. 2015. La propina en la legislación laboral chilena: implicancias en cuanto a su naturaleza jurídica, obligatoriedad y voluntariedad. Memoria de prueba de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- ORD N° 0935/012, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-103084.html> (consultada el 20 de octubre de 2016).
- ORD N° 23, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110940.html> (consultada el 20 de enero de 2017).
- ORD N° 2894, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109465.html> (consultada el 22 de enero de 2017).
- ORD N° 2947/111, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-88474.html> (consultada el 10 de octubre de 2016).
- ORD N° 3830, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109874.html> (consultada el 22 de enero de 2017).
- ORD N° 4247/73, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-109976.html> (consultada el 10 de octubre de 2016).
- ORD N° 4915/76, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110299.html> (consultada el 20 de enero de 2017).
- ORD N° 4922, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110335.html> (consultada el 22 de enero de 2017).
- ORD N° 5114, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110411.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

- ORD N° 5120, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110414.html> (consultada el 22 de enero de 2017).
- ORD N° 5212, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110453.html> (consultada el 22 de enero de 2017).
- ORD N° 5315/89, Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110442.html> (consultada el 22 de enero de 2017).
- ORD N° 6067; Dirección del Trabajo, <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-110880.html> (consultada el 22 de enero de 2017).

Anexo N°1: Pacto de autorización y confidencialidad

PACTO DE AUTORIZACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Santiago, a _____.

Por el presente acto, yo _____,
cédula nacional de identidad número _____, autorizo a don Álvaro
Ignacio Tonelli Esparza, cédula nacional de identidad número 17.603.406-8 a efectuarme
encuesta mixta para investigación **La incidencia de la promulgación de la Ley N°20.918
en las condiciones laborales de trabajadores de restaurantes de empresas
franquicias**, memoria de título para optar al grado de Licenciado en Ciencias Sociales y
Jurídicas en la Universidad de Chile.

Por el mismo, declaro estar de acuerdo en la utilización de la información proporcionada para los fines de estudio pertinentes con la realización de la señalada investigación.

Del mismo modo y en el mismo acto, pactamos la absoluta confidencialidad de la información obtenida, no pudiendo ser utilizada para fines diversos de ninguna naturaleza ni ser revelados en forma alguna los datos personales de quien suscribe el presente acuerdo.

Quedando ambas partes plenamente informadas de las condiciones aquí pactadas, firman en señal de aceptación de las mismas.

Álvaro Ignacio Tonelli Esparza
17.603.406-8

Anexo N°2: Transcripción de las encuestas realizadas a los trabajadores de restaurantes franquicias.

Encuesta garzón N°1:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
a) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
b) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	i)	Empleador
	ii)	Sindicato
	iii)	Compañeros de trabajo
	iv)	<u>Medios de comunicación</u>
	v)	Redes sociales
	vi)	Otros
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	i) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el

		corte del turno? <hr/> ¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? <hr/> ¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? <hr/>
	ii) Turno rotativo	
	iii) Turno fijo	
	iv) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	i) \$0 - \$250.000	
	ii) \$250.000 - \$500.000	
	iii) <u>\$500.000 - \$750.000</u>	
	iv) \$750.000 - \$1.000.000	
	v) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	i. Menos de 45 horas	
	ii. 45 horas	
	iii. <u>45 - 60 horas</u>	
	iv. 60 horas	
	v. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?
		¿Contabas con algún respaldo de parte

		del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?
	i. Turno rotativo	
	ii. Turno fijo	
	iii. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	I. \$0-\$250.000	
	II. \$250.000 - \$500.000	
	III. \$500.000 - \$750.000	
	IV. \$750.000 - \$1.000.000	
	V. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	i. Menos de 45 horas	
	ii. 45 horas	
	iii. 45 - 60 horas	
	iv. 60 horas	
	v. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 4 a 5 horas semanales Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas? -Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	I. Empeoró mucho	
	II. Empeoró	
	III. De ninguna manera	
	IV. Mejoró	
	V. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	I. Menos de 1 día	
	II. 1 día	
	III. 2 días	
	IV. Más de 2 días	
	V. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 30		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso?		

17:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo? Los descansos son días fijos, lunes. Ahora tendría más días libres, domingo y lunes.	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	i. Ninguno	
	ii. Menos de 1 día	
	iii. 1 día	
	iv. <u>2 días</u>	
	v. Más de 2 días	
	vi. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 40		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 16:00 – 00:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	I. Empeoró mucho	¿Por qué? Tengo más días de descanso.
	II. Empeoró	
	III. De ninguna manera	
	IV. <u>Mejoró</u>	
	V. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	i. Ninguno	
	ii. Menos de 1 día domingo	
	iii. 1 día domingos	
	iv. <u>2 días domingo</u>	
	v. Más de 2 días domingo	
	vi. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus días domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	i. Ninguno	
	ii. Menos de 1 día domingo	
	iii. 1 día domingos	
	iv. <u>2 días domingo</u>	
	v. Más de 2 días domingo	
	vi. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	

afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	ii. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	i. Individual	
	ii. Al tronco	
	iii. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	i. Por el empleador	
	ii. Por los trabajadores	
	iii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	iv. Otros	
	v. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensual?	i. \$0 - \$25.000	
	ii. \$25.000 - \$50.000	
	iii. \$50.000 - \$100.000	
	iv. \$100.000 - \$200.000	
	v. \$200.000 - \$500.000	
	vi. \$500.000 - \$1.000.000	
	vii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	
	1. Transbank	
	2. Aporte a cocina	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. Aporte a personal de atención no a la mesa	
	5. Otros.	
No:		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	i. Efectivo	
	ii. Tarjetas de débito/crédito	
	iii. Cheques	
	iv. Otros títulos de crédito	
	v. Tickets de alimentación laboral	
	vi. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	i. Diariamente	
	ii. Semanalmente	
	iii. Quincenalmente	
	iv. Mensualmente	
	v. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los	Sí: ¿Con qué frecuencia?	
	i. Diariamente	
	ii. Semanalmente	
	iii. Quincenalmente	
No		

montos percibidos por concepto de propina?	iv. Mensualmente	
	v. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	i. Individual	
	ii. <u>Al tronco</u>	
	iii. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	i. Por el empleador	
	ii. <u>Por los trabajadores</u>	
	iii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	iv. Otros	
	v. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	i. \$0 - \$25.000	
	ii. \$25.000 - \$50.000	
	iii. \$50.000 - \$100.000	
	iv. \$100.000 - \$200.000	
	v. <u>\$200.000 - \$500.000</u>	
	vi. \$500.000 - \$1.000.000	
	vii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	i. <u>Transbank</u>	
	ii. <u>Aporte a cocina</u>	
	iii. Aporte a personal de aseo	
	iv. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
v. Otros.		
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	i. <u>Efectivo</u>	
	ii. Tarjetas de débito/crédito	
	iii. Cheques	
	iv. Otros títulos de crédito	
	v. Tickets de alimentación laboral	
	vi. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	i. <u>Diariamente</u>	
	ii. Semanalmente	
	iii. Quincenalmente	
	iv. <u>Mensualmente</u>	
	v. Otro:	
Luego de la	<u>Sí:</u> ¿Con qué frecuencia?	

promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	i. <u>Diariamente</u>	No
	ii. Semanalmente	
	iii. Quincenalmente	
	iv. Mensualmente	
	v. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	v. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	i. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	ii. <u>18 de septiembre</u>	
	iii. 19 de septiembre	
	iv. Navidad (25 de diciembre)	
	v. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	ii. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? En cuanto a los feriados, porque ya no es tan obligatorio como antes.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. <u>Mejoró</u>	
	b. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	i. Irrelevantes	¿Por qué? Por los feriados.
	ii. Insuficientes	
	iii. <u>Suficientes</u>	
	iv. Excesivas	

Encuesta garzón n°2:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
c) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
d) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	vii)	Empleador
	viii)	Sindicato
	ix)	<u>Compañeros de trabajo</u>
	x)	Medios de comunicación
	xi)	Redes sociales
	xii)	Otros
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	j) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii)	<u>Turno rotativo</u>
v)	Turno fijo	
vi)	Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	vi)	\$0 - \$250.000
	vii)	<u>\$250.000 - \$500.000</u>
	viii)	\$500.000 - \$750.000
	ix)	\$750.000 - \$1.000.000
	x)	Más de \$1.000.000
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas	vi.	Menos de 45 horas
	vii.	45 horas
	viii.	<u>45 - 60 horas</u>
	ix.	60 horas

trabajabas efectivamente?	x. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? 5 horas	
	¿Te eran remuneradas esas horas? -Sí	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?
	iv. <u>Turno rotativo</u>	
	v. Turno fijo	
	vi. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	VI. \$0-\$250.000	
	VII. \$250.000 - \$500.000	
	VIII. <u>\$500.000 - \$750.000</u>	
	IX. \$750.000 - \$1.000.000	
	X. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la	vi. Menos de 45 horas	
	vii. 45 horas	

ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	viii. 45 - 60 horas	
	ix. 60 horas	
	x. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 5 horas	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas? -Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	VI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	III. De ninguna manera	
	IX. Mejoró	
	X. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	VI. Menos de 1 día	
	VII. 1 día	
	VIII. 2 días	
	IX. Más de 2 días	
	X. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 22:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	vii. Ninguno	
	viii. Menos de 1 día	
	ix. 1 día	
	x. 2 días	
	xi. Más de 2 días	
	xii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? -22:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio	VI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	

afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	III. De ninguna manera	
	IX. Mejoró	
	X. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	vii. Ninguno	
	viii. Menos de 1 día domingo	
	ix. 1 día domingos	
	x. <u>2 días domingo</u>	
	xi. Más de 2 días domingo	
	xii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	vii. Ninguno	
	viii. Menos de 1 día domingo	
	ix. 1 día domingos	
	x. <u>2 días domingo</u>	
	xi. Más de 2 días domingo	
	xii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	iii. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	iv. Individual	
	v. Al tronco	
	vi. <u>Otro: Descuento del 30%</u>	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	vi. <u>Por el empleador</u>	
	vii. Por los trabajadores	
	viii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	ix. Otros	
	x. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	viii. \$0 - \$25.000	
	ix. \$25.000 - \$50.000	
	x. \$50.000 - \$100.000	
	xi. \$100.000 - \$200.000	
	xii. <u>\$200.000 - \$500.000</u>	
	xiii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xiv. Más de \$1.000.000	

Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. <u>Transbank</u>	
	2. <u>Aporte a cocina</u>	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
	5. Otros.	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	vii. Efectivo	
	viii. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	ix. Cheques	
	x. Otros títulos de crédito	
	xi. Tickets de alimentación laboral	
	xii. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	vi. Diariamente	
	vii. <u>Semanalmente</u>	
	viii. Quincenalmente	
	ix. Mensualmente	
	x. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	vi. <u>Diariamente</u>	
	vii. Semanalmente	
	viii. Quincenalmente	
	ix. Mensualmente	
	x. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Sí: ¿Cuál? Subió el monto de la propina	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	iv. <u>Individual</u>	
	v. Al tronco	
	vi. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	vi. Por el empleador	
	vii. <u>Por los trabajadores</u>	
	viii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	ix. Otros	
	x. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por	viii. \$0 - \$25.000	
	ix. \$25.000 - \$50.000	
	x. \$50.000 - \$100.000	
	xi. \$100.000 - \$200.000	
	xii. \$200.000 - \$500.000	

concepto de propina mensualmente?	xiii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xiv. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	vi. Transbank	
	vii. Aporte a cocina	
	viii. Aporte a personal de aseo	
	ix. Aporte a personal de atención no a la mesa	
	x. Otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	vii. Efectivo	
	viii. Tarjetas de débito/crédito	
	ix. Cheques	
	x. Otros títulos de crédito	
	xi. Tickets de alimentación laboral	
	xii. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	vi. Diariamente	
	vii. Semanalmente	
	viii. Quincenalmente	
	ix. Mensualmente	
	x. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	vi. Diariamente	
	vii. Semanalmente	
	viii. Quincenalmente	
	ix. Mensualmente	
	x. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	vi. Empeoró mucho	¿Por qué? Recibí más dinero
	vii. Empeoró	
	viii. De ninguna manera	
	ix. Mejoró	
	x. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar? Ninguno	vi. Día del trabajador (1 de mayo)	
	vii. 18 de septiembre	
	viii. 19 de septiembre	
	ix. Navidad (25 de diciembre)	
	x. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s)	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	iii. Año Nuevo	

feriado(s) has debido trabajar? Ninguno		
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Aumentaron mis ingresos
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	c. <u>Mejóro mucho</u>	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	v. Irrelevantes	¿Por qué? Porque puedo recibir en totalidad mis propinas, lo que mejoró mi calidad de vida.
	vi. Insuficientes	
	vii. <u>Suficientes</u>	
	viii. Excesivas	

Encuesta garzón N°3:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
e) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	<u>No</u>
f) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918? No aplica.	xiii) Empleador	
	xiv) Sindicato	
	xv) Compañeros de trabajo	
	xvi) Medios de comunicación	
	xvii) Redes sociales	
	xviii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la	k) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____

promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) <u>Turno rotativo</u>	
	vii) Turno fijo	
	viii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xi) \$0 - \$250.000	
	xii) <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	xiii) \$500.000 - \$750.000	
	xiv) \$750.000 - \$1.000.000	
	xv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xi. Menos de 45 horas	
	xii. 45 horas	
	xiii. <u>45 - 60 horas</u>	
	xiv. 60 horas	
	xv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? 5 horas semanales	
	¿Te eran remuneradas esas horas? -Sí	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?

		¿Te era remunerado el lapso del corte del _____ turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?
	vii. Turno rotativo	
	viii.	Turno fijo
	ix.	Otro
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XI. \$0-\$250.000	
	XII. \$250.000 - \$500.000	
	XIII. \$500.000 - \$750.000	
	XIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	XV. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xi. Menos de 45 horas	
	xii. 45 horas	
	xiii. 45 - 60 horas	
	xiv. 60 horas	
	xv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 5 horas semanales.	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
	-Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XII. Empeoró	
	XIII. De ninguna manera	
	XIV. Mejoró	
	XV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la	XI. Menos de 1 día	
	XII. 1 día	

ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XIII. <u>2 días</u>	
	XIV. Más de 2 días	
	XV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 52 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 15:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xiii. Ninguno	
	xiv. Menos de 1 día	
	xv. 1 día	
	xvi. <u>2 días</u>	
	xvii. Más de 2 días	
	xviii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 52 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? -15:00 horas [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XII. Empeoró	
	XIII. <u>De ninguna manera</u>	
	XIV. Mejoró	
	XV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xiii. Ninguno	
	xiv. Menos de 1 día domingo	
	xv. 1 día domingos	
	xvi. <u>2 días domingo</u>	
	xvii. Más de 2 días domingo	
	xviii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la	xiii. Ninguno	

promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xiv. Menos de 1 día domingo	
	xv. 1 día domingos	
	xvi. <u>2 días domingo</u>	
	xvii. Más de 2 días domingo	
	xviii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	iv. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	vii. Individual	
	viii. <u>Al tronco</u>	
	ix. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xi. Por el empleador	
	xii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xiv. Otros	
	xv. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xv. \$0 - \$25.000	
	xvi. \$25.000 - \$50.000	
	xvii. \$50.000 - \$100.000	
	xviii. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xix. \$200.000 - \$500.000	
	xx. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxi. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. Transbank	
	2. Aporte a cocina	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
	5. <u>Otros: Caja</u>	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xiii. Efectivo	
	xiv. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xv. Cheques	
	xvi. Otros títulos de crédito	
	xvii. Tickets de alimentación laboral	
	xviii. Otros	
	xi. <u>Diariamente</u>	
	xii. Semanalmente	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos	xiii. Quincenalmente	
	xiv. Mensualmente	

correspondientes a propina?	xv. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xi. Diariamente	
	xii. Semanalmente	
	xiii. Quincenalmente	
	xiv. Mensualmente	
	xv. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	vii. Individual	
	viii. <u>Al tronco</u>	
	ix. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xi. Por el empleador	
	xii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xiv. Otros	
	xv. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xv. \$0 - \$25.000	
	xvi. \$25.000 - \$50.000	
	xvii. \$50.000 - \$100.000	
	xviii. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xix. \$200.000 - \$500.000	
	xx. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxi. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	xi. Transbank	
	xii. Aporte a cocina	
	xiii. Aporte a personal de aseo	
	xiv. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
	xv. Otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xiii. Efectivo	
	xiv. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xv. Cheques	
	xvi. Otros títulos de crédito	
	xvii. Tickets de alimentación laboral	
	xviii. Otros	
	Luego de la	xi. <u>Diariamente</u>

promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xii. Semanalmente	
	xiii. Quincenalmente	
	xiv. Mensualmente	
	xv. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	<u>No</u>
	xi. Diariamente	
	xii. Semanalmente	
	xiii. Quincenalmente	
	xiv. Mensualmente	
	xv. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xi. Empeoró mucho	¿Por qué?
	xii. Empeoró	
	xiii. <u>De ninguna manera</u>	
	xiv. Mejoró	
	xv. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xi. Día del trabajador (1 de mayo)	
	xii. 18 de septiembre	
	xiii. <u>19 de septiembre</u>	
	xiv. Navidad (25 de diciembre)	
	xv. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. Navidad	
	iv. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? -Nunca me enteré
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	d. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la	ix. Irrelevantes	¿Por qué? Faltan más atribuciones a los trabajadores.
	x. Insuficientes	

Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xi. Suficientes	
	xii. Excesivas	

Encuesta garzón N°4:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
g) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
h) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xix) Empleador	
	xx) Sindicato	
	xxi) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	xxii) Medios de comunicación	
	xxiii) <u>Redes sociales</u>	
	xxiv) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	i) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) <u>Turno rotativo</u>	
ix) Turno fijo		

	x) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xvi) \$0 - \$250.000	
	xvii) \$250.000 - \$500.000	
	xviii) \$500.000 - \$750.000	
	xix) <u>\$750.000 - \$1.000.000</u>	
	xx) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xvi. Menos de 45 horas	
	xvii. <u>45 horas</u>	
	xviii. 45 – 60 horas	
	xix. 60 horas	
	xx. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? 5 a 6 horas	
	¿Te eran remuneradas esas horas? -Sí	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	x. <u>Turno rotativo</u>	

	xi. Turno fijo	
	xii. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XVI. \$0-\$250.000	
	XVII. \$250.000 - \$500.000	
	XVIII. \$500.000 - \$750.000	
	XIX. \$750.000 - \$1.000.000	
	XX. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xvi. Menos de 45 horas	
	xvii. 45 horas	
	xviii. 45 - 60 horas	
	xix. 60 horas	
	xx. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	III. De ninguna manera	
	XIX. Mejoró	
	XX. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XVI. Menos de 1 día	
	VII. 1 día	
	VIII. 2 días	
	XIX. Más de 2 días	
	XX. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 48 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos	xix. Ninguno	
	xx. Menos de 1 día	
	xxi. 1 día	
	xxii. 2 días	

días de descanso cuentas semanalmente?	xxiii. Más de 2 días	
	xxiv. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 48 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	<u>III. De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XX. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xix. Ninguno	
	xx. Menos de 1 día domingo	
	xxi. 1 día domingos	
	<u>xxii. 2 días domingo</u>	
	xiii. Más de 2 días domingo	
	xiv. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xix. Ninguno	
	xx. Menos de 1 día domingo	
	xxi. 1 día domingos	
	<u>xxii. 2 días domingo</u>	
	xxiii. Más de 2 días domingo	
	xxiv. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	<u>iii. De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	v. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	x. Individual	
	xi. Al tronco	
	<u>xii. Otro: Se maneja con producción.</u>	

	<u>68% para garzón y 32% para producción.</u>	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xvi. Por el empleador	
	xvii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xix. Otros	
	xx. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxii. \$0 - \$25.000	
	xxiii. \$25.000 - \$50.000	
	xxiv. \$50.000 - \$100.000	
	xxv. \$100.000 - \$200.000	
	xxvi. <u>\$200.000 - \$500.000</u>	
	xxvii. \$500.000 - \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	
	1. Transbank	No:
	2. <u>Aporte a cocina</u>	
	3. <u>Aporte a personal de aseo</u>	
	4. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
5. Otros.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xix. Efectivo	
	xx. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xxi. Cheques	
	xxii. Otros títulos de crédito	
	xxiii. Tickets de alimentación laboral	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	xvi. Diariamente	
	xvii. Semanalmente	
	xviii. Quincenalmente	
	xix. <u>Mensualmente</u>	
	xx. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	
	xvi. Diariamente	
	xvii. Semanalmente	
	xviii. Quincenalmente	
	xix. Mensualmente	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	xx. Otro:	
	No	
Luego de la promulgación de la	x. <u>Individual: 90% garzones, 10% producción</u>	

ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xi. Al tronco	
	xii. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xvi. Por el empleador	
	xvii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xix. Otros	
	xx. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxii.\$0 - \$25.000	
	xxiii. \$25.000 - \$50.000	
	xxiv. \$50.000 - \$100.000	
	xxv. \$100.000 - \$200.000	
	xxvi. \$200.000 - \$500.000	
	xxvii. <u>\$500.000 - \$1.000.000</u>	
	xxviii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	xvi.Transbank	
	xvii. <u>Aporte a cocina</u>	
	xviii. <u>Aporte a personal de aseo</u>	
	xix. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
xx. Otros.		
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xix.Efectivo	
	xx. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xxi.Cheques	
	xxii. Otros títulos de crédito	
	xxiii. Tickets de alimentación laboral	
	xxiv. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xvi.Diariamente	
	xvii. <u>Semanalmente</u>	
	xviii. Quincenalmente	
	xix.Mensualmente	
	xx. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	<u>No</u>
	xvi. Diariamente	
	xvii. Semanalmente	
	xviii. Quincenalmente	
	xix. Mensualmente	
	xx. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina	xvi.Empeoró mucho	¿Por qué? Aumentó el monto.
	xvii. Empeoró	
	xviii. De ninguna	

con la promulgación de la Ley 20.918?	manera	
	xix. <u>Mejoró</u>	
	xx. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xvi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	xvii. 18 de septiembre	
	xviii. 19 de septiembre	
	xix. Navidad (25 de diciembre)	
	xx. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar? Ninguno.	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	v. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Gano más dinero y trabajo menos horas.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. <u>Mejoró</u>	
	e. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xiii. Irrelevantes	¿Por qué? Mejoraron las propinas.
	xiv. Insuficientes	
	xv. <u>Suficientes</u>	
	xvi. Excesivas	

Encuesta garzón N°5:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
i) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta	<u>Sí</u>	No

las normas laborales al rubro del turismo?		
j) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xxv) Empleador	
	xxvi) Sindicato	
	xxvii) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	xxviii) Medios de comunicación	
	xxix) Redes sociales	
	xxx) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	m) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
ii) <u>Turno rotativo</u>		
	xi) Turno fijo	
	xii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xxi) \$0 - \$250.000	
	xxii) \$250.000 - \$500.000	
	xxiii) \$500.000 - \$750.000	
	xxiv) <u>\$750.000 - \$1.000.000</u>	
	xxv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xxi. Menos de 45 horas	
	xxii. 45 horas	
	xxiii. <u>45 - 60 horas</u>	
	xxiv. 60 horas	
	xxv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas horas? No	
Al momento de la promulgación de la	Sí:	

ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma? Sí. Directamente con el empleador.
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? 3 horas.
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? -Sí
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? Iba al parque a dormir.
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? No sé.
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? No.
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? 14 horas.
		xiii. Turno rotativo
	xiv. Turno fijo	
	xv. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XXI. \$0-\$250.000	
	XXII. \$250.000 - \$500.000	
	XXIII. \$500.000 - \$750.000	
	XXIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	XXV. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xxi. Menos de 45 horas	
	xxii. 45 horas	
	xxiii. 45 - 60 horas	
	xxiv. 60 horas	
	xxv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué?

dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XII. Empeoró	Trabajar un turno cortado es terrible. Pierdes todo el día. No puedes hacer ninguna actividad. Se demoran dos horas en darte la colación y dos horas en comer, el resto perdido.
	XIII. De ninguna manera	
	XIV. Mejoró	
	XV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XXI. Menos de 1 día	
	XXII. 1 día	
	XXIII. 2 días	
	XIV. Más de 2 días	
	XV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 14 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 18:00		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xxv. Ninguno	
	xxvi. Menos de 1 día	
	xxvii. 1 día	
	xxviii. 2 días	
	xxix. Más de 2 días	
	xxx. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 18 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 horas máximo. [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué? Aceptar un turno cortado empeora. Pierdes gran parte de tu día en el trabajo.
	XXII. Empeoró	
	XIII. De ninguna manera	
	XIV. Mejoró	
	XV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres	xxv. Ninguno	
	xxvi. Menos de 1 día domingo	
	xxvii. 1 día domingos	
	xxviii. 2 días domingo	

contabas mensualmente?	xix. Más de 2 días domingo	
	xxx. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xxv. Ninguno	
	xxvi. Menos de 1 día domingo	
	xxvii. 1 día domingos	
	xxviii. <u>2 días domingo</u>	
	xxix. Más de 2 días domingo	
	xxx. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	vi. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	xiii. <u>Individual</u>	
	xiv. Al tronco	
	xv. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xxi. <u>Por el empleador</u>	
	xxii. Por los trabajadores	
	xxiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxiv. Otros	
	xxv. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxix. \$0 - \$25.000	
	xxx. \$25.000 - \$50.000	
	xxxi. \$50.000 - \$100.000	
	xxxii. \$100.000 - \$200.000	
	xxxiii. \$200.000 - \$500.000	
	xxxiv. <u>\$500.000 - \$1.000.000</u>	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	
	1. <u>Transbank</u>	
	2. <u>Aporte a cocina</u>	
	3. <u>Aporte a personal de aseo</u>	
	4. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
	5. Otros.	
Antes de la promulgación de la	xxv. Efectivo	
	xxvi. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	

ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xxvii. Cheques	
	xxviii. Otros títulos de crédito	
	xxix. Tickets de alimentación laboral	
	xxx. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	xxi. <u>Diariamente</u>	
	xxii. Semanalmente	
	xxiii. Quincenalmente	
	xxiv. Mensualmente	
	xxv. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	<u>No</u>
	xxi. Diariamente	
	xxii. Semanalmente	
	xxiii. Quincenalmente	
	xxiv. Mensualmente	
	xxv. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	<u>Si</u> : ¿Cuál? Antes de la ley me descontaban 2% del total de la venta para compartirlo con anfitriones, bartenders y runners	
	No	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xiii. <u>Individual</u>	
	xiv. Al tronco	
	xv. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xxi. <u>Por el empleador</u>	
	xxii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xxiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxiv. Otros	
	xxv. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxix. \$0 - \$25.000	
	xxx. \$25.000 - \$50.000	
	xxxi. \$50.000 - \$100.000	
	xxxii. \$100.000 - \$200.000	
	xxxiii. \$200.000 - \$500.000	
	xxxiv. <u>\$500.000 - \$1.000.000</u>	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	<u>Sí</u> : ¿Por qué concepto?	
	xxi. <u>Transbank</u>	
	xxii. <u>Aporte a cocina</u>	
	xxiii. <u>Aporte a personal de aseo</u>	
	xxiv. <u>Aporte a personal de</u>	
No		

	<u>atención no a la mesa</u>	
	xxv. Otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xxv. Efectivo	
	xxvi. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xxvii. Cheques	
	xxviii. Otros títulos de crédito	
	xxix. Tickets de alimentación laboral	
	xxx. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xxi. Diariamente	
	xxii. Semanalmente	
	xxiii. Quincenalmente	
	xxiv. <u>Mensualmente</u>	
	xxv. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	<u>No</u>
	xxi. Diariamente	
	xxii. Semanalmente	
	xxiii. Quincenalmente	
	xxiv. Mensualmente	
	xxv. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxi. Empeoró mucho	¿Por qué? Pasó de descontar del 25% al 35%. Hicimos una demanda de despido masivo. Descontaban un 2% del total de la venta. Si yo vendía \$100.000 debía pagar \$2000. Se hizo una demanda particular. La empresa no mostró los libros de reportes. Ganamos, y se nos devolvió parte del monto descontado.
	xxii. Empeoró	
	xxiii. De ninguna manera	
	xxiv. <u>Mejóro</u>	
	xxv. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xxi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	xxii. <u>18 de septiembre</u>	
	xxiii. <u>19 de septiembre</u>	
	xxiv. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	xxv. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	vi. Año Nuevo	

Ninguno.		
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? No pensé que iba a ser tan pronto. Se demoró hartó en salir. El empleador empezó a tomar conciencia de que la plata debía salir de su bolsillo, no del mesero.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	f. <u>Mejoró mucho</u>	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xvii. Irrelevantes	¿Por qué? El hecho de que sean mutuos acuerdos deja muchas aristas pendientes. El empleador hace y deshace. No es tan específico. No se deja bien claro, ni el tema de las propinas.
	xviii. <u>Insuficientes</u>	
	xix. Suficientes	
	xx. Excesivas	

Encuesta garzón N°6:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
k) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
l) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xxxii) Sindicato	
	xxxiii) Compañeros de trabajo	
	xxxiv) <u>Medios de comunicación</u>	
	xxxv) Redes sociales	
	xxxvi) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	n) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de

		tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
	xiii) Turno fijo	
	xiv) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xxvi) \$0 - \$250.000	
	xxvii) \$250.000 - \$500.000	
	xxviii) <u>\$500.000 - \$750.000</u>	
	xxix) \$750.000 - \$1.000.000	
	xxx) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xxvi. Menos de 45 horas	
	xxvii. 45 horas	
	xxviii. 45 - 60 horas	
	xxix. 60 horas	
	xxx. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma? _____
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____

		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	xvi. Turno rotativo	
	xvii. <u>Turno fijo</u>	
	xviii. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XXVI. \$0-\$250.000	
	XXVII. \$250.000 - \$500.000	
	XXVIII. \$500.000 - \$750.000	
	XXIX. <u>\$750.000 - \$1.000.000</u>	
	XXX. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xxvi. Menos de 45 horas	
	xxvii. <u>45 horas</u>	
	xxviii. 45 - 60 horas	
	xxix. 60 horas	
	xxx. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	
	¿Cuántas?	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
		<u>No</u>
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	
	XVII. Empeoró	
	XVIII. De ninguna manera	
	XIX. <u>Mejoró</u>	
	XX. Mejoró mucho	
	¿Por qué? Se podría decir que al ser turnos rotativos el empleador te da más posibilidades.	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XVI. Menos de 1 día	
	XVII. <u>1 día</u>	
	XVIII. 2 días	
	XIX. Más de 2 días	
	XX. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 23:30		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu	Sí:	
	¿Cómo?	
		<u>No</u>

descanso semanal?		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xxxi. Ninguno	
	xxxii. Menos de 1 día	
	xxiii. <u>1 día</u>	
	xxxiv. 2 días	
	xxxv. Más de 2 días	
	xxxvi. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 23:30 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	VIII. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XX. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xxxi. Ninguno	
	xxxii. Menos de 1 día domingo	
	xxxiii. 1 día domingos	
	xxxiv. <u>2 días domingo</u>	
	xxxv. Más de 2 días domingo	
	xxxvi. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xxxi. Ninguno	
	xxxii. Menos de 1 día domingo	
	xxxiii. 1 día domingos	
	xxxiv. <u>2 días domingo</u>	
	xxxv. Más de 2 días domingo	
	xxxvi. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	vii. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		

Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	xvi. Individual	
	xvii. Al tronco	
	xviii. <u>Otro: Sistema de puntos. 45 horas son 10 puntos. El punto tiene un valor monetario que se asigna a los trabajadores.</u>	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xxvi. Por el empleador	
	xxvii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xxviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxix. Otros	
	xxx. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxxvi. \$0 - \$25.000	
	xxxvii. \$25.000 - \$50.000	
	xxxviii. \$50.000 - \$100.000	
	xxxix. \$100.000 - \$200.000	
	xl. <u>\$200.000 - \$500.000</u>	
	xli. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. <u>Transbank</u>	
	2. <u>Aporte a cocina</u>	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
	5. Otros.	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xxxvi. Efectivo	
	xxxvii. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xxxviii. Cheques	
	xxxix. Otros títulos de crédito	
	xxxv. Tickets de alimentación laboral	
	xxxvi. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	xxvi. <u>Diariamente</u>	
	xxvii. Semanalmente	
	xxviii. Quincenalmente	
	xxix. Mensualmente	
	xxx. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xxvi. <u>Diariamente</u>	
	xxvii. Semanalmente	
	xxviii. Quincenalmente	
	xxix. Mensualmente	
	xxx. Otro:	
Al momento de la promulgación de la	Si: ¿Cuál?	

ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?		No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xvi. Individual	
	xvii. Al tronco	
	xviii. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xxvi. Por el empleador	
	xxvii. Por los trabajadores	
	xxviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxix. Otros	
	xxx. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxxvi. \$0 - \$25.000	
	xxxvii. \$25.000 - \$50.000	
	xxxviii. \$50.000 - \$100.000	
	xxxix. \$100.000 - \$200.000	
	xl. \$200.000 - \$500.000	
	xli. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	xxvi. Transbank	
	xxvii. Aporte a cocina	
	xxviii. Aporte a personal de aseo	
	xxix. Aporte a personal de atención no a la mesa	
xxx. Otros.		
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xxxi. Efectivo	
	xxxii. Tarjetas de débito/crédito	
	xxxiii. Cheques	
	xxxiv. Otros títulos de crédito	
	xxxv. Tickets de alimentación laboral	
	xxxvi. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xxvi. Diariamente	
	xxvii. Semanalmente	
	xxviii. Quincenalmente	
	xxix. Mensualmente	
	xxx. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xxvi. Diariamente	
	xxvii. Semanalmente	
	xxviii. Quincenalmente	

montos percibidos por concepto de propina?	xxix. Mensualmente	
	xxx. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxvi. Empeoró mucho	¿Por qué? Se puede ganar más porque es individual, y uno le pone más motivación al trabajo.
	xxvii. Empeoró	
	xxviii. De ninguna manera	
	xxix. <u>Mejóro</u>	
	xxx. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar? Año alternado.	xxvi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	xxvii. <u>18 de septiembre</u>	
	xxviii. <u>19 de septiembre</u>	
	xxix. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	xxx. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. Navidad	
	vii. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Se da a entender que el garzón es la cara visible, no un trabajador más.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. <u>Mejóro</u>	
	g. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xxi. Irrelevantes	¿Por qué? Deberían mejorar más el tema de los feriados, aunque sean restaurantes, uno debería poder disfrutar los días libres cerrando el local.
	xxii. Insuficientes	
	xxiii. <u>Suficientes</u>	
	xxiv. Excesivas	

Encuesta garzón N°7:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
m) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
n) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918? No aplica.	xxxvii) Empleador	
	xxxviii) Sindicato	
	xxxix) Compañeros de trabajo	
	xl) Medios de comunicación	
	xli) Redes sociales	
	xlii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	o) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
	xv) Turno fijo	
	xvi) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xxxi) \$0 - \$250.000	
	xxxii) \$250.000 - \$500.000	
	xxxiii) \$500.000 - \$750.000	
	xxxiv) \$750.000 - \$1.000.000	
	xxxv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xxxvi. Menos de 45 horas	
	xxxvii. 45 horas	
	xxxviii. 45 - 60 horas	
	xxxix. 60 horas	
	xl. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas	Sí:	No
	¿Cuántas?	

horas fuera de tu horario laboral?	¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	xix. <u>Turno rotativo</u>	
	xx. Turno fijo	
	xxi. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XXXI. \$0-\$250.000	
	XXXII. <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	XXIII. \$500.000 - \$750.000	
	XXIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	XXXV. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xxxi. <u>Menos de 45 horas</u>	
	xxxii. 45 horas	
	xxxiii. 45 - 60 horas	
	xxxiv. 60 horas	
	xxxv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la	Sí:	
	¿Cuántas?	

ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	No
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XXII. Empeoró	
	XXIII. De ninguna manera	
	XXIV. Mejoró	
	XXV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XXI. Menos de 1 día	
	XXII. 1 día	
	XXIII. 2 días	
	XXIV. Más de 2 días	
	XXV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 30 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 horas.		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xxvii. Ninguno	
	xxviii. Menos de 1 día	
	xxxix. 1 día	
	xl. 2 días	
	xli. Más de 2 días	
	xlii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 30 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 horas. [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche?		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XXII. Empeoró	
	XXIII. De ninguna manera	
	XXIV. Mejoró	
	XXV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la	xvii. Ninguno	

promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	viii. Menos de 1 día domingo	
	xix. 1 día domingos	
	xl. <u>2 días domingo</u>	
	xli. Más de 2 días domingo	
	xlii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus días domingo libres?	Si: ¿Cuál? Aumentó en las horas semanales. Si tienes dos días libres, trabajas una hora y media más.	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xxxvii. Ninguno	
	xxxviii. Menos de 1 día domingo	
	xxxix. 1 día domingos	
	xl. <u>2 días domingo</u>	
	xli. Más de 2 días domingo	
	xlii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	viii. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	xix. Individual	
	xx. <u>Al tronco</u>	
	xxi. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xxxii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xxxiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxxiv. Otros	
	xxxv. No sabe/No responde	
	xxxvi. Otro	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xliii. \$0 - \$25.000	
	xliv. <u>\$25.000 - \$50.000</u>	
	xlv. \$50.000 - \$100.000	
	xlvi. \$100.000 - \$200.000	
	xlvii. \$200.000 - \$500.000	
	xlviii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlix. Más de \$1.000.000	
	xlx. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. <u>Transbank</u>	
	2. <u>Aporte a cocina</u>	
	3. <u>Aporte a personal de aseo</u>	
	4. <u>Aporte a personal de</u>	

	atención no a la mesa	
	5. Otros: Por atrasos.	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xxxvii. Efectivo	
	xxxviii. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	xxxix. Cheques	
	xl. Otros títulos de crédito	
	xli. Tickets de alimentación laboral	
	xlii. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	xxxi. Diariamente	
	xxxii. <u>Semanalmente</u>	
	xxxiii. Quincenalmente	
	xxxiv. Mensualmente	
	xxxv. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	<u>No</u>
	xxxi. Diariamente	
	xxxii. Semanalmente	
	xxxiii. Quincenalmente	
	xxxiv. Mensualmente	
	xxxv. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xix. Individual	
	xx. <u>Al tronco</u>	
	xxi. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xxxi. Por el empleador	
	xxxii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xxxiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxxiv. Otros	
	xxxv. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xl.iii. \$0 - \$25.000	
	xliv. \$25.000 - \$50.000	
	xl. <u>\$50.000 - \$100.000</u>	
	xlvi. \$100.000 - \$200.000	
	xlvii. \$200.000 - \$500.000	
	xlviii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlix. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se	<u>Sí:</u> ¿Por qué concepto?	
	xxxi. <u>Transbank</u>	
	xxxii. <u>Aporte a cocina</u>	

aplican descuentos a tus propinas?	xxxiii. Aporte _____ a personal de aseo	No
	xxxiv. Aporte _____ a personal _____ de atención no a la mesa	
	xxxv. Otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xxxvii. Efectivo	
	xxxviii. Tarjetas de débito/crédito	
	xxxix. Cheques	
	xl. Otros títulos de crédito	
	xli. Tickets de alimentación laboral	
	xlii. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xxxi. Diariamente	
	xxxii. Semanalmente	
	xxxiii. Quincenalmente	
	xxxiv. Mensualmente	
	xxxv. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xxxi. Diariamente	
	xxxii. Semanalmente	
	xxxiii. Quincenalmente	
	xxxiv. Mensualmente	
	xxxv. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxxi. Empeoró mucho	¿Por qué?
	xxxii. Empeoró	
	xxxiii. De ninguna manera	
	xxxiv. Mejoró	
	xxxv. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xxxi. Día del trabajador (1 de mayo)	
	xxxii. 18 de septiembre	
	xxxiii. 19 de septiembre	
	xxxiv. Navidad (25 de diciembre)	
	xxxv. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	viii. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		

En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? No hubo ningún cambio.
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	h. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xxv. Irrelevantes	¿Por qué? No he visto cambio alguno.
	xxvi. <u>Insuficientes</u>	
	xxvii. Suficientes	
	xxviii. Excesivas	

Encuesta garzón N°8:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
o) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
p) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xliv) <u>Sindicato</u>	
	xlvi) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	xlvi) <u>Medios de comunicación</u>	
	xlvii) Redes sociales	
	xlviii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	p) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el

		corte del turno? <hr/> ¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? <hr/> ¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? <hr/>
	ii) Turno rotativo	
	xvii) Turno fijo	
	xviii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xxxvi) \$0 - \$250.000	
	xxxvii) \$250.000 - \$500.000	
	xxxviii) \$500.000 - \$750.000	
	xxxix) \$750.000 - \$1.000.000	
	xl) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xxxvi. Menos de 45 horas	
	xxxvii. 45 horas	
	xxxviii. 45 – 60 horas	
	xxxix. 60 horas	
	xl. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 3 horas	
	¿Te eran remuneradas esas horas? Sí	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?
		¿Contabas con algún respaldo de parte

		del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?
	xxii.	<u>Turno rotativo</u>
	xxiii.	Turno fijo
	xxiv.	Otro
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XXVI.	\$0-\$250.000
	XXVII.	\$250.000 - \$500.000
	XXVIII.	<u>\$500.000 - \$750.000</u>
	XXIX.	\$750.000 - \$1.000.000
	XL.	Más de \$1.000.000
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xxxvi.	Menos de 45 horas
	xxvii.	<u>45 horas</u>
	xxviii.	45 - 60 horas
	xxxix.	60 horas
	xl.	Más de 60 horas.
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? 3 horas.	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	No
	Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI.	Empeoró mucho
	VII.	Empeoró
	III.	<u>De ninguna manera</u>
	XIX.	Mejoró
	XL.	Mejoró mucho
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XVI.	Menos de 1 día
	VII.	<u>1 día (+2 domingos al mes)</u>
	VIII.	2 días
	XIX.	Más de 2 días
	XL.	Otro
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso?		

17:30 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xl.iii. Ninguno	
	xliv. Menos de 1 día	
	xlvi. <u>1 día</u>	
	xlvi. 2 días	
	xlvii. Más de 2 días	
	xlviii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 17:30 horas [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	III. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XL. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xl.iii. Ninguno	
	xliv. Menos de 1 día domingo	
	xlv. 1 día domingos	
	xlvi. <u>2 días domingo</u>	
	lvii. Más de 2 días domingo	
	viii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xl.iii. Ninguno	
	xliv. Menos de 1 día domingo	
	xlv. 1 día domingos	
	xlvi. <u>2 días domingo</u>	
	xlvii. Más de 2 días domingo	
	xlviii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	

afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	ix. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	xxii. Individual	
	xxiii. Al tronco	
	xxiv. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xxxvi. Por el empleador	
	xxxvii. Por los trabajadores	
	xxxviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxxix. Otros	
	xl. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensual?	l. \$0 - \$25.000	
	li. \$25.000 - \$50.000	
	lii. \$50.000 - \$100.000	
	liii. \$100.000 - \$200.000	
	liv. \$200.000 - \$500.000	
	lv. \$500.000 - \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Si: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. Transbank	
	2. Aporte a cocina	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. Aporte a personal de atención no a la mesa	
	5. Otros.	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xl. Efectivo	
	xliv. Tarjetas de débito/crédito	
	xl. Cheques	
	xlvi. Otros títulos de crédito	
	xlvii. Tickets de alimentación laboral	
	xlviii. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	xxxvi. Diariamente	
	xxxvii. Semanalmente	
	xxxviii. Quincenalmente	
	xxxix. Mensualmente	
	xl. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos?	Si: ¿Con qué frecuencia?	No
	xxxvi. Diariamente	
	xxxvii. Semanalmente	
	xxxviii. Quincenalmente	
	xxxix. Mensualmente	

por concepto de propina?	xl. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xxii. Individual	
	xxiii. Al tronco	
	xxiv. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xxxvi. Por el empleador	
	xxxvii. Por los trabajadores	
	xxxviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxxix. Otros	
	xl. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	l. \$0 - \$25.000	
	li. \$25.000 - \$50.000	
	lii. \$50.000 - \$100.000	
	liii. \$100.000 - \$200.000	
	liv. \$200.000 - \$500.000	
	lv. \$500.000 - \$1.000.000	
	lvi. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	xxxvi. Transbank	
	xxxvii. Aporte a cocina	
	xxxviii. Aporte a personal de aseo	
	xxxix. Aporte a personal de atención no a la mesa	
xl. Otros.		
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xliii. Efectivo	
	xliv. Tarjetas de débito/crédito	
	xlv. Cheques	
	xlvi. Otros títulos de crédito	
	xlvii. Tickets de alimentación laboral	
	xlviii. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xxxvi. Diariamente	
	xxxvii. Semanalmente	
	xxxviii. Quincenalmente	
	xxxix. Mensualmente	
	xl. Otro:	
Luego de la	Sí: ¿Con qué frecuencia?	

promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	xxxvi. <u>Diariamente</u>	No
	xxxvii. Semanalmente	
	xxxviii. Quincenalmente	
	xxxix. Mensualmente	
	xl. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxxvi. Empeoró mucho	¿Por qué?
	xxxvii. Empeoró	
	xxxviii. De <u>ninguna manera</u>	
	xxxix. Mejoró	
	xl. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xxxvi. Día del trabajador (1 de mayo)	
	xxxvii. <u>18 de septiembre</u>	
	xxxviii. <u>19 de septiembre</u>	
	xxxix. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	xl. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	ix. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	i. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xxix. Irrelevantes	¿Por qué? Nada cambió, sigue todo igual.
	xxx. <u>Insuficientes</u>	
	xxxi. Suficientes	
	xxxii. Excesivas	

Encuesta garzón N°9:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
q) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
r) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xlix) Empleador	
	l) Sindicato	
	li) Compañeros de trabajo	
	lii) Medios de comunicación	
	liii) Redes sociales	
	liv) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	q) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
	xix) Turno fijo	
	xx) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xli) \$0 - \$250.000	
	xlii) \$250.000 - \$500.000	
	xliii) \$500.000 - \$750.000	
	xliv) \$750.000 - \$1.000.000	
	xlv) Más de \$1.000.000	
Antes de la	xli. Menos de 45 horas	

promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xlii. 45 horas	
	xliii. 45 – 60 horas	
	xliv. 60 horas	
	xlv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?
		xxv. <u>Turno rotativo</u>
xxvi. Turno fijo		
xxvii. Otro		
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XLI. \$0-\$250.000	
	XLII. \$250.000 - \$500.000	
	XLIII. \$500.000 - \$750.000	
	XLIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	XLV. <u>Más de \$1.000.000</u>	

Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xli. Menos de 45 horas	
	xlii. <u>45 horas</u>	
	xliii. 45 - 60 horas	
	xliv. 60 horas	
	xlv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XLI. Empeoró mucho	¿Por qué? Te dan facilidad para cambiar tu horario.
	LII. Empeoró	
	LIII. De ninguna manera	
	LIV. Mejoró	
	XLV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XLI. Menos de 1 día	
	LII. <u>1 día</u>	
	LIII. 2 días	
	LIV. Más de 2 días	
	XLV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 17:00		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xlix. Ninguno	
	l. Menos de 1 día	
	li. <u>1 día</u>	
	lii. 2 días	
	liii. Más de 2 días	
liv. Otro		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 17:00 horas [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la		

medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XLI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	LII. Empeoró	
	LIII. <u>De ninguna manera</u>	
	LIV. Mejoró	
	XLV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xlix. Ninguno	
	l. Menos de 1 día domingo	
	li. 1 día domingos	
	lii. <u>2 días domingo</u>	
	liii. Más de 2 días domingo	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál? Firmamos un pacto por dos días domingo al mes.	No
	liv. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xlix. Ninguno	
	l. Menos de 1 día domingo	
	li. 1 día domingos	
	lii. <u>2 días domingo</u>	
	liii. Más de 2 días domingo	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	x. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	xxv. <u>Individual</u>	
	xxvi. Al tronco	
	xxvii. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xli. <u>Por el empleador</u>	
	xlii. <u>Por los trabajadores</u>	
	xliii. <u>Por acuerdos con entidades sindicales</u>	
	xliv. Otros	
	xlv. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué	lvii. \$0 - \$25.000	
	lviii. \$25.000 - \$50.000	
	lix. \$50.000 - \$100.000	

rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lx. \$100.000 - \$200.000	
	lxi. \$200.000 - \$500.000	
	lxii. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxiii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. Transbank	
	2. Aporte a cocina	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. Aporte a personal de atención no a la mesa	
5. Otros.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	xlix. Efectivo	
	I. Tarjetas de débito/crédito	
	li. Cheques	
	lii. Otros títulos de crédito	
	liii. Tickets de alimentación laboral	
liv. Otros		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran cancelados los montos correspondientes a propina?	xli. Diariamente	
	xlii. Semanalmente	
	xliii. Quincenalmente	
	xliv. Mensualmente	
	xlv. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xli. Diariamente	
	xlii. Semanalmente	
	xliiii. Quincenalmente	
	xliv. Mensualmente	
	xlv. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Si: ¿Cuál? Ahora damos mucho menos (1%) Fue un acuerdo con la cocina, anfitriones y otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xxv. Individual	
	xxvi. Al tronco	
	xxvii. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xli. Por el empleador	
	xlii. Por los trabajadores	
	xliiii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xliv. Otros	
	xlv. No sabe/No responde	
Luego de la	lvii. \$0 - \$25.000	

promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lviii. \$25.000 - \$50.000	
	lix. \$50.000 - \$100.000	
	lx. \$100.000 - \$200.000	
	lxi. \$200.000 - \$500.000	
	lxii. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxiii. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	xli. Transbank	
	lxii. Aporte a cocina	
	xliii. Aporte a personal de aseo	
	xliv. Aporte a personal de atención no a la mesa	
	xlvi. Otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la que percibes propina?	xlix. Efectivo	
	I. <u>Tarjetas de débito/crédito</u>	
	li. Cheques	
	lii. Otros títulos de crédito	
	liii. Tickets de alimentación laboral	
	liv. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xli. <u>Diariamente</u>	
	xlii. Semanalmente	
	xliii. Quincenalmente	
	xliv. Mensualmente	
	xlvi. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xli. <u>Diariamente</u>	
	xlii. Semanalmente	
	xliii. Quincenalmente	
	xliv. Mensualmente	
	xlvi. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xli. Empeoró mucho	¿Por qué? El empleador nunca se ha involucrado con las platas de nosotros.
	xlii. Empeoró	
	xliii. <u>De ninguna manera</u>	
	xliv. Mejoró	
	xlvi. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xli. Día del trabajador (1 de mayo)	
	xlii. 18 de septiembre	
	xliii. 19 de septiembre	
	xliv. Navidad (25 de diciembre)	
	xlvi. Año nuevo (1 de enero)	

Ninguno.		
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar? Ninguno.	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	x. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? En las platas ayuda, en lo laboral no mucho, falta inspección. No se pregunta a los trabajadores.
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	j. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xxxiii. Irrelevantes	¿Por qué? Ganamos más.
	xxxiv. Insuficientes	
	xxxv. <u>Suficientes</u>	
	xxxvi. Excesivas	

Encuesta garzón N°10:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
s) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
t) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	lv) Empleador	
	lvi) Sindicato	
	lvii) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	lviii) Medios de comunicación	
	lix) Redes sociales	
	lx) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		

Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	r) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?	
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?	
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?	
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?	
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?	
	¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?		
ii) Turno rotativo			
	xxi) Turno fijo		
	xxii) Otro		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xlvi) \$0 - \$250.000		
	xlvii) \$250.000 - \$500.000		
	xlviii) \$500.000 - \$750.000		
	xliv) \$750.000 - \$1.000.000		
	l) Más de \$1.000.000		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xlvi. Menos de 45 horas		
	xlvii. 45 horas		
	xlviii. 45 - 60 horas		
	xlix. 60 horas		
	l. Más de 60 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:		No
	¿Cuántas? 5 horas semanales		
	¿Te eran remuneradas esas horas? Sí		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:		No
	¿Cuál? A los garzones les quitaron los turnos cortados.		
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?	

jornada de trabajo?	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?	
	¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?	
	¿Qué hacías durante las horas de suspensión?	
	¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?	
	¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?	
	¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?	
	xxviii. Turno rotativo	
	xxix. Turno fijo	
	xxx. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XLVI. \$0-\$250.000	
	XLVII. \$250.000 - \$500.000	
	LVIII. \$500.000 - \$750.000	
	XLIX. \$750.000 - \$1.000.000	
	L. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xlvi. Menos de 45 horas	
	xlvii. 45 horas	
	xlviii. 45 - 60 horas	
	xlix. 60 horas	
	l. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	
	¿Cuántas?	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
	No	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	LVI. Empeoró mucho	
	LVII. Empeoró	
	LVIII. De ninguna manera	
	LIX. Mejoró	
	L. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la	LVI. Menos de 1 día	

promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	VII. <u>1 día (ó 2 días, alternadamente).</u>	
	VIII. 2 días	
	LIX. Más de 2 días	
	L. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 ó 48 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 01:00 horas.		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	lv. Ninguno	
	lvi. Menos de 1 día	
	lvii. <u>1 día (ó 2 días alternados)</u>	
	lviii. 2 días	
	lix. Más de 2 días	
	lx. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 o 48 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 01:00 am. [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? No.		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	LVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	VIII. <u>De ninguna manera</u>	
	LIX. Mejoró	
	L. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	lv. Ninguno	
	lvi. Menos de 1 día domingo	
	lvii. 1 día domingos	
	lviii. <u>2 días domingo</u>	
	lix. Más de 2 días domingo	
	lx. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No

Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	lv. Ninguno	
	lvi. Menos de 1 día domingo	
	lvii. 1 día domingos	
	lviii. 2 días domingo	
	lix. Más de 2 días domingo	
	lx. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	xi. Mejoró mucho	
Propina [Garzones]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplicaba en tu trabajo?	xxviii. Individual	
	xxix. Al tronco	
	xxx. Otro	
¿Cómo se había determinado el sistema de distribución de propina?	xlvi. Por el empleador	
	xlvii. Por los trabajadores	
	xlviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xlix. Otros	
	l. No sabe/No responde	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lxiv. \$0 - \$25.000	
	lxv. \$25.000 - \$50.000	
	lxvi. \$50.000 - \$100.000	
	lxvii. \$100.000 - \$200.000	
	lxviii. \$200.000 - \$500.000	
	lxix. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxx. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplicaban descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué conceptos?	No:
	1. Transbank	
	2. Aporte a cocina	
	3. Aporte a personal de aseo	
	4. Aporte a personal de atención no a la mesa	
	5. Otros.	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál era la forma de pago más frecuente con la que percibías propina?	lv. Efectivo	
	lvi. Tarjetas de débito/crédito	
	lvii. Cheques	
	lviii. Otros títulos de crédito	
	lix. Tickets de alimentación laboral	
	lx. Otros	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te eran	xlvi. Diariamente	
	xlvii. Semanalmente	
	xlviii. Quincenalmente	

cancelados los montos correspondientes a propina?	xlix. Mensualmente	
	l. Otro:	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibías de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	No
	xlvi. Diariamente	
	xlvii. Semanalmente	
	xlviii. Quincenalmente	
	xlix. Mensualmente	
	l. Otro:	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo alguna modificación en cuanto a tu propina?	Si: ¿Cuál? Pasamos de recibir el 70% al 80% de las propinas.	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿qué sistema de distribución de propina se aplica en tu trabajo?	xxviii. Individual	
	xxix. <u>Al tronco</u>	
	xxx. Otro	
¿Cómo se determinó el sistema de distribución de propina?	xlvi. <u>Por el empleador</u>	
	xlvii. Por los trabajadores	
	xlviii. Por acuerdos con entidades sindicales	
	xlix. Otros	
	l. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿en qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lxiv. \$0 - \$25.000	
	lxv. \$25.000 - \$50.000	
	lxvi. \$50.000 - \$100.000	
	lxvii. \$100.000 - \$200.000	
	lxviii. <u>\$200.000 - \$500.000</u>	
	lxix. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxx. Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿se aplican descuentos a tus propinas?	Sí: ¿Por qué concepto?	No
	xlvi. Transbank	
	xlvii. <u>Aporte a cocina</u>	
	xlviii. Aporte a personal de aseo	
	xlix. <u>Aporte a personal de atención no a la mesa</u>	
	l. Otros.	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál es la forma de pago más frecuente con la	lv. <u>Efectivo</u>	
	lvi. Tarjetas de débito/crédito	
	lvii. Cheques	
	lviii. Otros títulos de crédito	
	lix. Tickets de alimentación laboral	

que percibes propina?	lx. Otros	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿con qué frecuencia te son cancelados los montos correspondientes a propina?	xlvi. <u>Diariamente</u>	
	xlvii. Semanalmente	
	xlviii. Quincenalmente	
	xlix. Mensualmente	
	l. Otro:	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿recibes de parte de tu empleador un detalle de los montos percibidos por concepto de propina?	Sí: ¿Con qué frecuencia?	<u>No</u>
	xlvi. Diariamente	
	xlvii. Semanalmente	
	xlviii. Quincenalmente	
	xlix. Mensualmente	
	l. Otro:	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xlvi. Empeoró mucho	¿Por qué?
	xlvii. Empeoró	
	xlviii. <u>De ninguna manera</u>	
	xlix. Mejoró	
	l. Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xlvi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	xlvii. <u>18 de septiembre</u>	
	xlviii. <u>19 de septiembre</u>	
	xlix. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	l. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	xi. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	k. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo	xxxvii. Irrelevantes	¿Por qué? Mejoraron mis ingresos.

calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xxxviii. Insuficientes	
	xxxix. <u>Suficientes</u>	
	xl. Excesivas	

Encuesta cocinero N°1:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
u) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
v) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	lxi) Empleador	
	lxii) Sindicato	
	lxiii) Compañeros de trabajo	
	lxiv) <u>Medios de comunicación</u>	
	lxv) Redes sociales	
	lxvi) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	s) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) <u>Turno rotativo</u>	

	xxiii) Turno fijo	
	xxiv) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	li) \$0 - \$250.000	
	lii) \$250.000 - \$500.000	
	liii) \$500.000 - \$750.000	
	liv) \$750.000 - \$1.000.000	
	lv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	li. Menos de 45 horas	
	lii. 45 horas	
	liii. 45 - 60 horas	
	liv. 60 horas	
	lv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 3 diarias ¿Te eran remuneradas esas horas? No	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del _____ turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____

	xxxi. <u>Turno rotativo</u>	
	xxxii. Turno fijo	
	xxxiii. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	LI. \$0-\$250.000	
	LII. \$250.000 - \$500.000	
	LIII. \$500.000 - \$750.000	
	LIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	LV. <u>Más de \$1.000.000</u>	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	li. Menos de 45 horas	
	lii. <u>45 horas</u>	
	liii. 45 – 60 horas	
	liv. 60 horas	
	lv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuántas?	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	LI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	LII. Empeoró	
	LIII. <u>De ninguna manera</u>	
	LIV. Mejoró	
	LV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	LI. Menos de 1 día	
	LII. 1 día	
	LIII. 2 días	
	LIV. <u>Más de 2 días</u>	
	LV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 72 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 19:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la	lxi. Ninguno	
	lxii. Menos de 1 día	

ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	lxiii. 1 día	
	lxiv. 2 días	
	lxv. <u>Más de 2 días</u>	
	lxvi. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 72 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 19:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	LI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	LII. Empeoró	
	LIII. <u>De ninguna manera</u>	
	LIV. Mejoró	
	LV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	lxi. Ninguno	
	lxii. Menos de 1 día domingo	
	xiii. 1 día domingos	
	xiv. 2 días domingo	
	lxv. <u>Más de 2 días domingo</u>	
	xvi. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Sí: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	lxi. Ninguno	
	lxii. Menos de 1 día domingo	
	lxiii. 1 día domingos	
	lxiv. 2 días domingo	
	lxv. <u>Más de 2 días domingo</u>	
	lxvi. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	xii. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem

concepto de propina?		
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	i. \$0 – \$25.000	
	ii. \$25.000 - \$50.000	
	iii. \$50.000 - \$100.000	
	iv. \$100.000 - \$200.000	
	v. \$200.000 - \$500.000	
	vi. \$500.000 - \$1.000.000	
	vii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	i. Diariamente	
	ii. Semanalmente	
	iii. Quincenalmente	
	iv. Mensualmente	
	v. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. Por el empleador	
	2. Por los trabajadores	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	ii. No sabe/No responde	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	Sí: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	i. \$0 – \$25.000	
	ii. \$25.000 - \$50.000	
	iii. \$50.000 - \$100.000	
	iv. \$100.000 - \$200.000	
	v. \$200.000 - \$500.000	
	vi. \$500.000 - \$1.000.000	
	vii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	i. Diariamente	
	ii. Semanalmente	
	iii. Quincenalmente	
	iv. Mensualmente	
	v. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	i) Por el empleador	
	ii) Por los trabajadores	
	iii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	iv) Otros	
	v) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	i) Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii) Empeoró	
	iii) De ninguna manera	
	iv) Mejoró	
	v) Mejoró mucho	

Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	li. Día del trabajador (1 de mayo)	
	lii. 18 de septiembre	
	liii. 19 de septiembre	
	liv. Navidad (25 de diciembre)	
	lv. Año nuevo (1 de enero)	
Ninguno.		
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	xii. Año Nuevo	
Ninguno.		
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	l. Mejoró mucho	
	¿Por qué? Nada cambió.	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xli. <u>Irrelevantes</u>	
	xlii. Insuficientes	
	xliii. Suficientes	
	xliv. Excesivas	
	¿Por qué? No hubo ninguna diferencia.	

Encuesta cocinero N°2:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
<p>w) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?</p>	<p>Sí</p>	<p>No</p>
<p>x) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?</p>	lxvii) Empleador	
	lxviii) Sindicato	
	lxix) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	lxx) Medios de comunicación	
	lxxi) Redes sociales	
	lxxii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
<p>Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?</p>	<p>t) Turno cortado</p>	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) <u>Turno rotativo</u>	
xxv) Turno fijo		
xxvi) Otro		
<p>Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?</p>	lvi) \$0 - \$250.000	
	lvii) <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	lviii) \$500.000 - \$750.000	
	lix) \$750.000 - \$1.000.000	
	lx) Más de \$1.000.000	

Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lvi. Menos de 45 horas	
	lvii. <u>45 horas</u>	
	lviii. 45 – 60 horas	
	lix. 60 horas	
	lx. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? 8 horas, 2 días a la semana.	
	¿Te eran remuneradas esas horas? No.	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuál? A los garzones les quitaron los turnos cortados.	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
		xxxiv. <u>Turno rotativo</u>
xxxv. Turno fijo		
xxxvi. Otro		
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de	LVI. \$0-\$250.000	
	LVII. <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	LVIII. \$500.000 - \$750.000	
	LIX. \$750.000 - \$1.000.000	

ingresos?	LX. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	lvi. Menos de 45 horas	
	lvii. <u>45 horas</u>	
	lviii. 45 - 60 horas	
	lix. 60 horas	
	lx. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuántas?	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	LVI. Empeoró mucho	¿Por qué? Para los garzones mejoró.
	VII. Empeoró	
	VIII. De ninguna manera	
	LIX. <u>Mejoró</u>	
	LX. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	LVI. Menos de 1 día	
	LVII. 1 día	
	LVIII. <u>2 días</u>	
	LIX. Más de 2 días	
	LX. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 48 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 02:30 horas.		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	lxvii. Ninguno	
	lxviii. Menos de 1 día	
	lxix. 1 día	
	lxx. <u>2 días</u>	
	lxxi. Más de 2 días	
	lxxii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 48 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 02:30 horas.		

[Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? No.		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	LVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	III. <u>De ninguna manera</u>	
	LIX. Mejoró	
	LX. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xvii. Ninguno	
	viii. Menos de 1 día domingo	
	xix. 1 día domingos	
	lxx. <u>2 días domingo</u>	
	xxi. Más de 2 días domingo	
	xxii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	lxvii. Ninguno	
	lxviii. Menos de 1 día domingo	
	lxix. 1 día domingos	
	lxx. <u>2 días domingo</u>	
	lxxi. Más de 2 días domingo	
	lxxii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	xiii. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	<u>Sí:</u> Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	viii. \$0 - \$25.000	
	ix. \$25.000 - \$50.000	
	x. <u>\$50.000 - \$100.000</u>	
	xi. \$100.000 - \$200.000	
	xii. \$200.000 - \$500.000	
	xiii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xiv. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia	vi. Diariamente	

te eran canceladas las propinas?	vii. Semanalmente	
	viii. Quincenalmente	
	ix. Mensualmente	
	x. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. Por el empleador	
	2. Por los trabajadores	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	iii. No sabe/No responde	
	Sí: ¿Cuál?	No Al momento de la Ley, garzones y gerentes determinaron el sistema.
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	viii. \$0 - \$25.000	
	ix. \$25.000 - \$50.000	
	x. \$50.000 - \$100.000	
	xi. \$100.000 - \$200.000	
	xii. \$200.000 - \$500.000	
	xiii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xiv. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	vi. Diariamente	
	vii. Semanalmente	
	viii. Quincenalmente	
	ix. Mensualmente	
	x. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	vi) Por el empleador	
	vii) Por los trabajadores	
	viii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	ix) Otros	
	x) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	vi) Empeoró mucho	¿Por qué? Es más ordenado y confiable.
	vii) Empeoró	
	viii) De ninguna manera	
	ix) Mejoró	
	x) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lvi. Día del trabajador (1 de mayo)	
	lvii. 18 de septiembre	
	lviii. 19 de septiembre	
	lix. Navidad (25 de diciembre)	
	lx. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la	i. 18 de septiembre	

promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	xiii. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Para garzones, mejoró en propinas y horarios, pero cocina no.
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	m. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	xliv. Irrelevantes	¿Por qué? Sólo se enfocó en un área de lo que es la gastronomía, sólo el servicio y no a los cocineros.
	xlvi. <u>Insuficientes</u>	
	xlvii. Suficientes	
	xlviii. Excesivas	

Encuesta cocinero N°3:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
y) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
z) ¿Cómo te	lxxiii) Empleador	
	lxxiv) Sindicato	

informaste sobre la Ley 20.918?	lxxv) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	lxxvi) Medios de comunicación	
	lxxvii) Redes sociales	
	lxxviii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	u) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
	xxvii) Turno fijo	
	xxviii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	lxi) \$0 - \$250.000	
	lxii) \$250.000 - \$500.000	
	lxiii) \$500.000 - \$750.000	
	lxiv) \$750.000 - \$1.000.000	
	lxv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lxi. Menos de 45 horas	
	lxii. 45 horas	
	lxiii. 45 - 60 horas	
	lxiv. 60 horas	
	lxv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	

Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	xxxvii. Turno rotativo	
	xxxviii. Turno fijo	
	xxxix. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	LXI. \$0-\$250.000	
	LXII. \$250.000 - \$500.000	
	LXIII. \$500.000 - \$750.000	
	LXIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	LXV. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	lxi. Menos de 45 horas	
	lxii. 45 horas	
	lxiii. 45 - 60 horas	
	lxiv. 60 horas	
	lxv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la	LXI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	LXII. Empeoró	
	LXIII. De ninguna manera	
	LXIV. Mejoró	
	LXV. Mejoró mucho	

Ley 20.918?		
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	LXI. Menos de 1 día	
	XII. <u>1 día</u>	
	XIII. 2 días	
	XIV. Más de 2 días	
	XV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 19:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo? Ahora hago el turno como corresponde.	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	lxxiii. Ninguno	
	lxxiv. Menos de 1 día	
	lxxv. <u>1 día</u>	
	lxxvi. 2 días	
	xxvii. Más de 2 días	
	xxviii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 17:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	LXI. Empeoró mucho	¿Por qué? Descanso más.
	XII. Empeoró	
	XIII. De ninguna manera	
	XIV. <u>Mejóro</u>	
	XV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xiii. Ninguno	
	xiv. Menos de 1 día domingo	
	xxv. 1 día domingos	
	xvi. 2 días domingo	
	xvii. <u>Más de 2 días domingo</u>	
	viii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna	Si: ¿Cuál?	No

modificación en la distribución de tus día domingo libres?		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	lxxiii. Ninguno	
	lxxiv. Menos de 1 día domingo	
	lxxv. 1 día domingos	
	lxxvi. 2 días domingo	
	lxxvii. <u>Más de 2 días domingo</u>	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	lxxviii. Otro	
	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Mayor descanso.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. <u>Mejóro</u>	
xiv. Mejoró mucho		
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xv. \$0 - \$25.000	
	xvi. \$25.000 - \$50.000	
	xvii. <u>\$50.000 - \$100.000</u>	
	xviii. \$100.000 - \$200.000	
	xix. \$200.000 - \$500.000	
	xx. \$500.000 - \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xxi. Más de \$1.000.000	
	xi. Diariamente	
	xii. Semanalmente	
	xiii. Quincenalmente	
	xiv. <u>Mensualmente</u>	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xv. Otro	
	1. <u>Por el empleador</u>	
	2. <u>Por los trabajadores</u>	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	4. Otros	
	iv. No sabe/No responde	
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem

propina?		
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xv. \$0 - \$25.000	
	xvi. \$25.000 - \$50.000	
	xvii. <u>\$50.000 - \$100.000</u>	
	xviii. \$100.000 - \$200.000	
	xix. \$200.000 - \$500.000	
	xx. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxi. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xi. Diariamente	
	xii. Semanalmente	
	xiii. <u>Quincenalmente</u>	
	xiv. Mensualmente	
	xv. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xi) Por el empleador	
	xii) <u>Por los trabajadores</u>	
	xiii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xiv) Otros	
	xv) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xi) Empeoró mucho	¿Por qué?
	xii) Empeoró	
	xiii) De ninguna manera	
	xiv) <u>Mejóro</u>	
	xv) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lxi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	lxii. <u>18 de septiembre</u>	
	lxiii. <u>19 de septiembre</u>	
	lxiv. Navidad (25 de diciembre)	
	lxv. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	xiv. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Deberían mejorar más. El rubro es muy ingrato. Los feriados también, tú no puedes tener tiempo familiar. La paga es malísima, y estudié y gano lo mismo que una persona que no.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. <u>Mejóro</u>	
	n. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo	xlix. Irrelevantes	¿Por qué? Se preocuparon de los domingos pero faltaron los

calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	i. Insuficientes	feriados. Hay cosas que no quedaron tan bien. Muchos garzones no dan propina.
	ii. Suficientes	
	lii. Excesivas	

Encuesta cocinero N°4:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
aa) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
bb) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918? No aplica.	lxxix) Empleador	
	lxxx) Sindicato	
	lxxxi) Compañeros de trabajo	
	lxxxii) Medios de comunicación	
	lxxxiii) Redes sociales	
	lxxxiv) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	v) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____

		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
	xxix) Turno fijo	
	xxx) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	lxvi) \$0 - \$250.000	
	lxvii) \$250.000 - \$500.000	
	lxviii) \$500.000 - \$750.000	
	lxix) \$750.000 - \$1.000.000	
	lxx) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lxvi. Menos de 45 horas	
	lxvii. 45 horas	
	lxviii. 45 - 60 horas	
	lxix. 60 horas	
	lxx. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? ¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma? _____
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____

		<p>¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?</p> <p>¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?</p> <p>¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?</p>
	xl. Turno rotativo	
	xli. Turno fijo	
	xlii. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	LXVI. \$0-\$250.000	
	LXVII. \$250.000 - \$500.000	
	LXVIII. \$500.000 - \$750.000	
	LXIX. \$750.000 - \$1.000.000	
	LXX. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	lxvi. <u>Menos de 45 horas</u>	
	lxvii. 45 horas	
	lxviii. 45 - 60 horas	
	lxix. 60 horas	
	lxx. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	
	XVII. Empeoró	
	XVIII. De ninguna manera	
	XIX. Mejoró	
	XX. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XVI. Menos de 1 día	
	XVII. 1 día	
	XVIII. 2 días	
	XIX. Más de 2 días	
	XX. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 30 horas.		

Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	lxxix. Ninguno	
	lxxx. Menos de 1 día	
	lxxxi. 1 día	
	lxxxii. <u>2 días</u>	
	lxxxiii. Más de 2 días	
lxxxiv. Otro		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 30 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XVII. Empeoró	
	XVIII. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XX. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xix. Ninguno	
	xxx. Menos de 1 día domingo	
	xxxi. 1 día domingos	
	lxxxii. <u>2 días domingo</u>	
	lxxxiii. Más de 2 días domingo	
lxxxiv. Otro		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	lxxix. Ninguno	
	lxxx. Menos de 1 día domingo	
	lxxxi. 1 día domingos	
	lxxxii. <u>2 días domingo</u>	
	lxxxiii. Más de 2 días domingo	
lxxxiv. Otro		
En general, ¿cómo	i. Empeoró mucho	¿Por qué?

dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	xv. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxii. \$0 - \$25.000	
	xxiii. \$25.000 - \$50.000	
	xxiv. \$50.000 - \$100.000	
	xxv. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xxvi. \$200.000 - \$500.000	
	xxvii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxviii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xvi. Diariamente	
	xvii. <u>Semanalmente</u>	
	xviii. Quincenalmente	
	xix. Mensualmente	
	xx. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. <u>Por el empleador</u>	
	2. <u>Por los trabajadores</u>	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	v. No sabe/No responde	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	Sí: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxii. \$0 - \$25.000	
	xxiii. \$25.000 - \$50.000	
	xxiv. \$50.000 - \$100.000	
	xxv. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xxvi. \$200.000 - \$500.000	
	xxvii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxviii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xvi. Diariamente	
	xvii. <u>Semanalmente</u>	
	xviii. Quincenalmente	
	xix. Mensualmente	

	xx. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xvi) Por el empleador	
	xvii) Por los trabajadores	
	xviii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xix) Otros	
	xx) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xvi) Empeoró mucho	¿Por qué?
	xvii) Empeoró	
	xviii) De ninguna manera	
	xix) Mejoró	
	xx) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lxvi. Día del trabajador (1 de mayo)	
	lxvii. 18 de septiembre	
	lxviii. 19 de septiembre	
	lxix. Navidad (25 de diciembre)	
	lxx. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	xv. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	o. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	liii. Irrelevantes	¿Por qué? No he visto cambio alguno realmente.
	liv. Insuficientes	
	lv. Suficientes	
	lvi. Excesivas	

Encuesta cocinero N°5:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
cc) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
dd) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	lxxxv) Empleador	
	lxxxvi) Sindicato	
	lxxxvii) Compañeros de trabajo	
	lxxxviii) Medios de comunicación	
	lxxxix) Redes sociales	
	xc) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	w) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
xxxj) Turno fijo		

	xxxii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	lxxi) \$0 - \$250.000	
	<u>lxxii) \$250.000 - \$500.000</u>	
	lxxiii) \$500.000 - \$750.000	
	lxxiv) \$750.000 - \$1.000.000	
	lxxv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lxxi. Menos de 45 horas	
	lxxii. 45 horas	
	<u>lxxiii. 45 - 60 horas</u>	
	lxxiv. 60 horas	
	lxxv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? 5 horas semanales.	
	¿Te eran remuneradas esas horas? No siempre.	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del _____ turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
<u>xliii. Turno rotativo</u>		

	xliv. Turno fijo	
	xlv.Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	LXXI. \$0-\$250.000	
	LXXII. \$250.000 - \$500.000	
	XXIII. \$500.000 - \$750.000	
	XXIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	LXXV. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	lxxi. Menos de 45 horas	
	lxxii. 45 horas	
	lxxiii. 45 - 60 horas	
	lxxiv. 60 horas	
	lxxv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 8 horas semanales. Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas? Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué? No empeoró ni mejoró.
	XXII. Empeoró	
	XXIII. De ninguna manera	
	XXIV. Mejoró	
	XXV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XXI. Menos de 1 día	
	XXII. 1 día	
	XXIII. 2 días	
	XXIV. Más de 2 días	
	XXV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 15:00		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos	xxxv. Ninguno	
	xxxvi. Menos de 1 día	
	xxvii. 1 día	
	xxviii. 2 días	

días de descanso cuentas semanalmente?	xxxix. Más de 2 días	
	xc. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? De 24 a 48 horas, rotativamente.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 15:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche?		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué? Se mantenía.
	XXII. Empeoró	
	XXIII. De ninguna manera	
	XXIV. Mejoró	
	XXV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xxv. Ninguno	
	xxvi. Menos de 1 día domingo	
	xvii. 1 día domingos	
	viii. 2 días domingo	
	xxix. Más de 2 días domingo	
	xc. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	lxxxv. Ninguno	
	lxxxvi. Menos de 1 día domingo	
	lxxxvii. 1 día domingos	
	lxxxviii. 2 días domingo	
	lxxxix. Más de 2 días domingo	
	xc. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Se mantuvo.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	xvi. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem

¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxix. \$0 – \$25.000	
	xxx. \$25.000 - \$50.000	
	xxxii. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xxxiii. \$200.000 - \$500.000	
	xxxiv. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxxv. Más de \$1.000.000	
	¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xxi. Diariamente
xxii. <u>Semanalmente</u>		
xxiii. Quincenalmente		
xxiv. <u>Mensualmente</u>		
xxv. Otro		
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. <u>Por el empleador</u>	
	2. Por los trabajadores	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	vi. No sabe/No responde	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	<u>Sí:</u> ¿Cuál? Primeramente, era difícil acordar el monto que recibía la cocina. Los garzones se mostraron reacios a compartir la propina.	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	<u>Sí:</u> Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxix. \$0 – \$25.000	
	xxx. <u>\$25.000 - \$50.000</u>	
	xxxii. \$50.000 - \$100.000	
	xxxiii. \$100.000 - \$200.000	
	xxxiv. \$200.000 - \$500.000	
	xxxv. \$500.000 - \$1.000.000	
	xxxv. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xxi. Diariamente	
	xxii. <u>Semanalmente</u>	
	xxiii. Quincenalmente	
	xxiv. Mensualmente	
	xxv. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xxi) Por el empleador	
	xxii) <u>Por los trabajadores</u>	
	xxiii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxiv) Otros	
	xxv) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxi) <u>Empeoró mucho</u>	¿Por qué? Los ingresos para la cocina ya no eran la misma cantidad, además de tener discusiones con los garzones.
	xxii) Empeoró	
	xxiii) De ninguna manera	
	xxiv) Mejoró	
	xxv) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad		

de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lxxi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	lxxii. 18 de septiembre	
	lxxiii. 19 de septiembre	
	lxxiv. Navidad (25 de diciembre)	
	lxxv. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar? Ninguno.	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	xvi. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Por el tema de las propinas, en el sentido de no tener el mismo ingreso.
	ii. <u>Empeoró</u>	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	p. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	lvii. Irrelevantes	¿Por qué? Por el hecho de que mejoraron algunos ámbitos y empeoraron otros, y dieron el favor a algunos trabajadores por sobre otros.
	lviii. <u>Insuficientes</u>	
	lix. Suficientes	
	lx. Excesivas	

Encuesta cocinero N°6:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
ee) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
ff) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xcj) Empleador	
	xcii) Sindicato	
	xciii) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	xciv) Medios de comunicación	
	xcv) Redes sociales	
	xcvi) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	x) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) <u>Turno rotativo</u>	
	xxxiii) Turno fijo	
	xxxiv) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	lxxvi) \$0 - \$250.000	
	lxxvii) <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	lxxviii) <u>\$500.000 - \$750.000</u>	
	lxxix) <u>\$750.000 - \$1.000.000</u>	
	lxxx) <u>Más de \$1.000.000</u>	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lxxvi. Menos de 45 horas	
	lxxvii. <u>45 horas</u>	
	lxxviii. 45 - 60 horas	
	lxxix. 60 horas	
	lxxx. Más de 60 horas.	
Antes de la	<u>Sí:</u>	

promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	¿Cuántas? Cuando se requiere, turno completo.	No
	¿Te eran remuneradas esas horas? Sí.	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del _____ turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	xlvi. Turno rotativo	
	xlvii. Turno fijo	
	xlviii. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XXVI. \$0-\$250.000	
	XXVII. \$250.000 - \$500.000	
	XVIII. \$500.000 - \$750.000	
	XXIX. \$750.000 - \$1.000.000	
	LXXX. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas	lxxvi. Menos de 45 horas	
	xxvii. 45 horas	
	xxviii. 45 - 60 horas	
	lxxix. 60 horas	

efectivamente?	lxxx. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Turnos completos, cuando se requiere. Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas? Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	/III. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XX. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XVI. Menos de 1 día	
	VII. 1 día	
	/III. <u>2 días</u>	
	XIX. Más de 2 días	
	XX. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 48 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 17:30		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xc. Ninguno	
	xcii. Menos de 1 día	
	xciii. 1 día	
	xciv. <u>2 días</u>	
	xcv. Más de 2 días	
	xcvi. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 48 horas.		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 17:30 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	/III. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	

promulgación de la Ley 20.918?	XXX. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xci. Ninguno	
	xcii. Menos de 1 día domingo	
	xciii. 1 día domingos	
	xciv. <u>2 días domingo</u>	
	xcv. Más de 2 días domingo	
	xcvi. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xci. Ninguno	
	xcii. Menos de 1 día domingo	
	xciii. 1 día domingos	
	xciv. <u>2 días domingo</u>	
	xcv. Más de 2 días domingo	
	xcvi. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	xvii. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	<u>Sí:</u> Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxxvi. \$0 - \$25.000	
	xxxvii. \$25.000 - \$50.000	
	xxxviii. \$50.000 - \$100.000	
	xxxix. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xl. \$200.000 - \$500.000	
	xli. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xxvi. <u>Diariamente (semana 20%, fin de semana 25%)</u>	
	xxvii. Semanalmente	
	xxviii. Quincenalmente	
	xxix. Mensualmente	
	xxx. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de	1. Por el empleador	
	2. <u>Por los trabajadores: Si se llega tarde o no trae el</u>	

propina por parte de los cocineros?	<u>uniforme, pierde la propina.</u>	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	vii. No sabe/No responde	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	Sí: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xxxvi. \$0 - \$25.000	
	xxxvii. \$25.000 - \$50.000	
	xxxviii. \$50.000 - \$100.000	
	xxxix. \$100.000 - \$200.000	
	xl. \$200.000 - \$500.000	
	xli. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xxvi. <u>Diariamente</u>	
	xxvii. Semanalmente	
	xxviii. Quincenalmente	
	xxix. Mensualmente	
	xxx. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xxvi) Por el empleador	
	xxvii) <u>Por los trabajadores</u>	
	xxviii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxix) Otros	
	xxx) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxvi) Empeoró mucho	¿Por qué?
	xxvii) Empeoró	
	xxviii) <u>De ninguna manera</u>	
	xxix) Mejoró	
	xxx) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lxxvi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	lxxvii. <u>18 de septiembre</u>	
	lxxviii. <u>19 de septiembre</u>	
	lxxix. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	lxxx. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s)	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	xvii. <u>Año Nuevo</u>	

feriado(s) has debido trabajar?		
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	q. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	lxi. Irrelevantes	¿Por qué? No uno no le afecta ni le da beneficios, los beneficios los hace uno. Cuando uno trabaja en un restaurante, uno sabe a lo que va. Nosotros hicimos nuestra propia ley.
	lxii. <u>Insuficientes</u>	
	lxiii. Suficientes	
	lxiv. Excesivas	

Encuesta cocinero N°7:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
gg) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
hh) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	xcvii) Empleador	
	xcviii) Sindicato	
	xcix) Compañeros de trabajo	
	c) Medios de comunicación	
	ci) <u>Redes sociales</u>	

	cii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	y) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? 4 horas. De 12:00 a 16:00 y de 20:00 a 00:00
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? No, ese lapso lo podía trabajar para hacer horas extra.
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? Horas extra.
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? Sí.
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? No.
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? 14 horas diarias.
	ii) Turno rotativo	
	xxxv) Turno fijo	
	xxxvi) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	lxxxj) \$0 - \$250.000	
	lxxxii) \$250.000 - \$500.000	
	lxxxiii) \$500.000 - \$750.000	
	lxxxiv) \$750.000 - \$1.000.000	
	lxxxv) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lxxxj. Menos de 45 horas	
	lxxxii. 45 horas	
	lxxxiii. 45 - 60 horas	
	lxxxiv. 60 horas	
	lxxxv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 4 horas diarias.	
	¿Te eran remuneradas esas horas? Sí.	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál? Bajaron las horas extra.	
Luego de la promulgación de la	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De

Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	qué forma? No, sólo de palabra.	
	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? 4 horas.	
	¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? Sí.	
	¿Qué hacías durante las horas de suspensión? Horas extra.	
	¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? Sí.	
	¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? No.	
	¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? 14 horas.	
	xlix. Turno rotativo	
	l. Turno fijo	
	li. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	lxxxvi. \$0-\$250.000	
	lxxxvii. \$250.000 - \$500.000	
	lxxxviii. \$500.000 - \$750.000	
	lxxxix. \$750.000 - \$1.000.000	
	lxxxx. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	lxxxxi. Menos de 45 horas	
	lxxxii. 45 horas	
	lxxxiii. 45 – 60 horas	
	lxxxiv. 60 horas	
	lxxxv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? 4 diarias Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas? Sí	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XXII. Empeoró	
	XXIII. De ninguna manera	
	XXIV. Mejoró	
	XXV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		

Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XXI. Menos de 1 día	
	XXII. <u>1 día</u>	
	XIII. 2 días	
	XIV. Más de 2 días	
	XV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 01:00		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	xcvii. Ninguno	
	xcviii. Menos de 1 día	
	xcix. <u>1 día</u>	
	c. 2 días	
	ci. Más de 2 días	
	cii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:30 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? No.		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XXI. Empeoró mucho	¿Por qué? Tuve más descanso. Descansé más, pero influyó que bajó el flujo de gente.
	XXII. Empeoró	
	XIII. De ninguna manera	
	XIV. <u>Mejoró</u>	
	XV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	cvii. Ninguno	
	viii. Menos de 1 día domingo	
	xcix. 1 día domingos	
	c. 2 días domingo	
	ci. Más de 2 días domingo	
	cii. <u>Otro: Ninguno.</u>	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus	Si: ¿Cuál?	No

día domingo libres?		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	xcvii. Ninguno	
	xcviii. Menos de 1 día domingo	
	xcix. <u>1 día domingos</u>	
	c. 2 días domingo	
	ci. Más de 2 días domingo	
	cii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Descansé más.
	ii. Empeoró	
	iii. De ninguna manera	
	iv. <u>Mejóro</u>	
	xviii. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xliii. \$0 – \$25.000	
	xliv. \$25.000 - \$50.000	
	xlv. \$50.000 - \$100.000	
	xlvi. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xlvii. \$200.000 - \$500.000	
	xlviii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlix. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xxxi. <u>Diariamente</u>	
	xxxii. Semanalmente	
	xxxiii. Quincenalmente	
	xxxiv. Mensualmente	
	xxxv. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. <u>Por el empleador</u>	
	2. <u>Por los trabajadores</u>	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	viii. No sabe/No responde	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	Sí: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se	xliii. \$0 – \$25.000	

encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	xliv. \$25.000 - \$50.000	
	xlvi. <u>\$100.000 - \$200.000</u>	
	xlvii. \$200.000 - \$500.000	
	xlviii. \$500.000 - \$1.000.000	
	xlix. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xxxi. <u>Diariamente</u>	
	xxxii. Semanalmente	
	xxxiii. Quincenalmente	
	xxxiv. Mensualmente	
	xxxv. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xxxii) <u>Por los trabajadores</u>	
	xxxiii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxxiv) Otros	
	xxxv) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxxii) Empeoró mucho	¿Por qué?
	xxxiii) <u>De ninguna manera</u>	
	xxxiv) Mejoró	
	xxxv) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lxxxii. <u>18 de septiembre</u>	
	lxxxiii. <u>19 de septiembre</u>	
	lxxxiv. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	lxxxv. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	xviii. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? El descanso mejoró un poco pero sólo en el corte de turno.
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	r. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la	lxv. Irrelevantes	¿Por qué? Ha mejorado, pero depende mucho del empleador y del interés que tenga en ti, porque si eres esencial tratan de sacarte todo el jugo. El
	lxvi. <u>Insuficientes</u>	

Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	lxvii. Suficientes	descanso sigue igual, en la cocina no se gana tanto.
	lxviii. Excesivas	

Encuesta cocinero N°8:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
ii) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
jj) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	ciii) Empleador	
	civ) Sindicato	
	cv) <u>Compañeros de trabajo</u>	
	cvi) Medios de comunicación	
	cvi) Redes sociales	
	cviii) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	z) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno?

		<hr/> ¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? <hr/> ¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? <hr/>
	ii) Turno rotativo	
	xxxvii) Turno fijo	
	xxxviii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	lxxxvi) \$0 - \$250.000	
	lxxxvii) \$250.000 - \$500.000	
	lxxxviii) \$500.000 - \$750.000	
	lxxxix) \$750.000 - \$1.000.000	
	xc) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	lxxxvi. Menos de 45 horas	
	xxxvii. 45 horas	
	xxviii. 45 – 60 horas	
	lxxxix. 60 horas	
	xc. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	No
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno?
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión?
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente

		durante el corte del turno?
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión?
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento?
	lii. Turno rotativo	
	liii. <u>Turno fijo</u>	
	liv. Otro	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XXXVI. \$0-\$250.000	
	XXXVII. <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	XXXVIII. \$500.000 - \$750.000	
	XXXIX. \$750.000 - \$1.000.000	
	XC. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xxxvi. Menos de 45 horas	
	xxxvii. 45 horas	
	xxxviii. <u>45 - 60 horas</u>	
	xxxix. 60 horas	
	xc. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuántas? Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	
	XVII. Empeoró	
	XIII. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XC. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XVI. Menos de 1 día	
	VII. <u>1 día (o 2 días, alternado)</u>	
	VIII. 2 días	
	XIX. Más de 2 días	
	XC. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 o 48 horas.		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 14:00 a 15:00 horas.		

Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	ciii. Ninguno	
	civ. Menos de 1 día	
	cv. <u>1 día (o 2 días, alternadamente)</u>	
	cvi. 2 días	
	cvii. Más de 2 días	
	cviii. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 a 48 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 14:00 a 15:00 horas. [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche?		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XVII. Empeoró	
	XIII. <u>De ninguna manera</u>	
	XIX. Mejoró	
	XC. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	ciii. Ninguno	
	civ. Menos de 1 día domingo	
	cv. 1 día domingos	
	cvi. <u>2 días domingo</u>	
	cvii. Más de 2 días domingo	
	viii. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	ciii. Ninguno	
	civ. Menos de 1 día domingo	
	cv. 1 día domingos	
	cvi. <u>2 días domingo</u>	
	cvii. Más de 2 días domingo	
	cviii. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	

dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	iv. Mejoró	
	xix. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	i. \$0 - \$25.000	
	ii. \$25.000 - \$50.000	
	iii. \$50.000 - \$100.000	
	liii. \$100.000 - \$200.000	
	liv. \$200.000 - \$500.000	
	lv. \$500.000 - \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	lvi. Más de \$1.000.000	
	xxxvi. Diariamente	
	xxxvii. Semanalmente	
	xxxviii. Quincenalmente	
	xxxix. Mensualmente	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xl. Otro	
	1. Por el empleador	
	2. Por los trabajadores	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	ix. No sabe/No responde	
	Sí: ¿Cuál? Hubo un cambio monetario. Ya no entregaban la misma cantidad. Cuando los garzones decidieron no entregar ni dar más propina.	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	i. \$0 - \$25.000 (el 15% se acordó con los garzones para los cocineros).	
	ii. \$25.000 - \$50.000	
	lii. \$50.000 - \$100.000	
	liiii. \$100.000 - \$200.000	
	liv. \$200.000 - \$500.000	
	lv. \$500.000 - \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	lvi. Más de \$1.000.000	
	xxxvi. Diariamente	
	xxxvii. Semanalmente	
	xxxviii. Quincenalmente	
	xxxix. Mensualmente	
	xl. Otro: A veces no las pagaban.	

¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xxxvi) Por el empleador	
	xxxvii) <u>Por los trabajadores</u>	
	xxxviii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xxxix) Otros	
	xl) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xxxvi) Empeoró mucho	¿Por qué? Creo que no estoy de acuerdo con la ley, porque perjudica a los cocineros. El garzón da la cara en el servicio, pero los cocineros somos el corazón del servicio.
	xxxvii) <u>Empeoró</u>	
	xxxviii) De ninguna manera	
	xxxix) Mejoró	
	xl) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	lxxxvi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	lxxxvii. <u>18 de septiembre</u>	
	lxxxviii. <u>19 de septiembre</u>	
	lxxxix. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	xc. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. <u>Navidad</u>	
	xix. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Ya no había la misma motivación. La diferencia en la propina se hizo muy notoria. Cuando ingresé al trabajo la plata era muy tentadora. Después uno iba a trabajar por trabajar.
	ii. <u>Empeoró</u>	
	iii. De ninguna manera	
	iv. Mejoró	
	v. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	lxix. Irrelevantes	¿Por qué? Es notoriamente distinto recibir poca plata a que te cambie los turnos, en el sentido de que desmotiva que te quiten la propina. Se sintió una gran frustración, onda, 200 lucas menos de una.
	lxx. Insuficientes	
	lxxi. <u>Suficientes</u>	
	lxxii. Excesivas	

Encuesta cocinero N°9:

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
kk) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	<u>Sí</u>	No
ll) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918?	cix) Empleador	
	cx) Sindicato	
	cxi) Compañeros de trabajo	
	cxii) <u>Medios de comunicación</u>	
	cxiii) Redes sociales	
	cxiv) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	aa) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) <u>Turno rotativo</u>	
	xxxix) Turno fijo	
	xl) Otro	
Antes de la promulgación de la	xcj) \$0 - \$250.000	
	xcij) \$250.000 - \$500.000	

ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xciii) \$500.000 - \$750.000	
	xciv) \$750.000 - \$1.000.000	
	xcv) Más de \$1.000.000	
-Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xci. Menos de 45 horas	
	xcii. 45 horas. Art. 22.	
	xciii. 45 – 60 horas	
	xciv. 60 horas	
	xcv. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	<u>Sí:</u>	No
	¿Cuántas? Eventos, se acomodaban las horas.	
	¿Te eran remuneradas esas horas? No.	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del _____ turno?
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
		lv. <u>Turno rotativo</u>
lvi. Turno fijo		
lvii. Otro		

Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XCI. \$0-\$250.000	
	XCII. \$250.000 - \$500.000	
	XCIII. \$500.000 - \$750.000	
	XCIV. \$750.000 - \$1.000.000	
	XCV. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xc. Menos de 45 horas	
	xcii. 45 horas	
	xciii. 45 – 60 horas	
	xciv. 60 horas	
	xcv. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas? Eventos.	
	Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas? Se acomodaban las horas.	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	XCI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XCII. Empeoró	
	XCIII. De ninguna manera	
	CIV. Mejoró	
	XCV. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	XCI. Menos de 1 día	
	XCII. 1 día	
	XCIII. 2 días	
	CIV. Más de 2 días	
	XCV. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 48 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 18:00		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	cix. Ninguno	
	cx. Menos de 1 día	
	cx. 1 día	
	cxii. 2 días	
	cxiii. Más de 2 días	
	cxiv. Otro	

Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 48 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 20:00 [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	XCI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	XII. Empeoró	
	XIII. De ninguna manera	
	XIV. Mejoró	
	XV. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	cix. Ninguno	
	cx. Menos de 1 día domingo	
	cxi. 1 día domingos	
	cxii. <u>2 días domingo</u>	
	cxiii. Más de 2 días domingo	
	cxiv. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	<u>No</u>
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	cix. Ninguno	
	cx. Menos de 1 día domingo	
	cxi. 1 día domingos	
	cxii. <u>2 días domingo</u>	
	cxiii. Más de 2 días domingo	
	cxiv. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	xx. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	<u>Sí:</u> Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por	lvii. \$0 – \$25.000	
	lviii. \$25.000 - \$50.000	
	lix. <u>\$50.000 - \$100.000</u>	

concepto de propina mensualmente?	lx. \$100.000 - \$200.000	
	lxi. \$200.000 - \$500.000	
	lxii. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxiii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xli. Diariamente	
	xlii. Semanalmente	
	xliii. Quincenalmente	
	xliv. <u>Mensualmente</u>	
	xlv. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. <u>Por el empleador</u>	
	2. <u>Por los trabajadores</u>	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	x. No sabe/No responde	
Al momento de la promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?	<u>Sí:</u> ¿Cuál? Salón se hizo cargo. Cada sucursal se hizo cargo de la negociación entre la cocina y el salón. Todos los locales llegaron al mismo acuerdo, 25% para todos los cocineros por igual.	No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	<u>Sí:</u> Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lvii. \$0 - \$25.000	
	lviii. <u>\$25.000 - \$50.000</u>	
	lix. \$50.000 - \$100.000	
	lx. \$100.000 - \$200.000	
	lxi. \$200.000 - \$500.000	
	lxii. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxiii. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xli. Diariamente	
	xlii. Semanalmente	
	xliii. Quincenalmente	
	xliv. <u>Mensualmente</u>	
	xlv. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xli) <u>Por el empleador</u>	
	xlii) <u>Por los trabajadores</u>	
	xliii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xliv) Otros	
	xlv) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xli) Empeoró mucho	¿Por qué? Un ayudante de cocina que puede ganar \$300.000, su propina baja de \$60.000 a \$30.000; disminuye su ánimo, su compromiso. Fueron semanas tensas, afectó mucho las relaciones interpersonales.
	xlii) <u>Empeoró</u>	
	xliii) De ninguna manera	
	xliv) Mejoró	
	xlv) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad		

de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xc. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	xcii. <u>18 de septiembre</u>	
	xciii. <u>19 de septiembre</u>	
	xciv. Navidad (25 de diciembre)	
	xcv. Año nuevo (1 de enero)	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. <u>18 de septiembre</u>	
	ii. <u>19 de septiembre</u>	
	iii. Navidad	
	xx. Año Nuevo	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué? Creo que al rubro le hizo bien, especialmente en los turnos cortados.
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	t. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	lxxiii. Irrelevantes	¿Por qué? El tema delicado fue la propina. Hay un vacío que no deja claro para casos específicos, en que hay cocina abierta. Debieron estipularse porcentajes con que pudiera compartir con otros trabajadores, al menos un rango.
	lxxiv. <u>Insuficientes</u>	
	lxxv. Suficientes	
	lxxvi. Excesivas	

Encuesta Mixta		
Preguntas generales sobre la Ley 20.918		
mm) ¿Conoces la Ley 20.918 que adapta las normas laborales al rubro del turismo?	Sí	No
nn) ¿Cómo te informaste sobre la Ley 20.918? No aplica.	cxv) Empleador	
	cxvi) Sindicato	
	cxvii) Compañeros de trabajo	
	cxviii) Medios de comunicación	
	cxix) Redes sociales	
	cxx) Otros	
Pactos de interrupción de la jornada diaria		
Antes de la promulgación de la ley en mayo del año 2016, ¿cómo se distribuía tu jornada de trabajo?	bb) Turno cortado	¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
	ii) Turno rotativo	
	xli) Turno fijo	
	xlii) Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuál era tu rango de ingresos?	xcvi) \$0 - \$250.000	
	xcvii) \$250.000 - \$500.000	
	xcviii) \$500.000 - \$750.000	
	xcix) \$750.000 - \$1.000.000	
	c) Más de \$1.000.000	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajabas efectivamente?	xcvi. Menos de 45 horas	
	xcvii. 45 horas	
	xcviii. 45 - 60 horas	
	xcix. 60 horas	
	c. Más de 60 horas.	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	Sí:	No
	¿Cuántas?	
	¿Te eran remuneradas esas	

	horas?	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo algún cambio en la forma de distribución de la jornada en tu trabajo?	Sí:	<u>No</u>
	¿Cuál?	
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cómo se distribuye tu jornada de trabajo?	Turno cortado	¿Celebraste con tu empleador un pacto estableciendo el turno cortado? ¿De qué forma?
		¿Cuántas horas se extendía el corte del turno? _____
		¿Te era remunerado el lapso del corte del turno? _____
		¿Qué hacías durante las horas de suspensión? _____
		¿Contabas con algún respaldo de parte del empleador en caso de accidente durante el corte del turno? _____
		¿Contabas con asignación para transporte durante la suspensión? _____
		¿Cuántas horas pasabas en definitiva fuera de tu casa a causa de tu trabajo en el establecimiento? _____
		lviii. <u>Turno rotativo</u>
lix. Turno fijo		
lx. Otro		
Luego de la promulgación de la Ley 20.918, ¿cuál es tu rango de ingresos?	XCVI. \$0-\$250.000	
	XCVII. <u>\$250.000 - \$500.000</u>	
	XCVIII. \$500.000 - \$750.000	
	XCIX. \$750.000 - \$1.000.000	
	C. Más de \$1.000.000	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿cuántas horas trabajas efectivamente?	xcvi. <u>Menos de 45 horas</u>	
	xcvii. 45 horas	
	xcviii. 45 – 60 horas	
	xcix. 60 horas	
	c. Más de 60 horas.	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de	Sí:	
	¿Cuántas?	
	Luego de la promulgación de la	

2016, ¿trabajabas horas fuera de tu horario laboral?	ley en mayo de 2016, ¿te son remuneradas esas horas?	No
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada la distribución de tu jornada con la promulgación de la Ley 20.918?	CVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	III. De ninguna manera	
	CIX. Mejoró	
	C. Mejoró mucho	
Descanso Semanal		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso contabas semanalmente?	CVI. Menos de 1 día	
	VII. 1 día	
	VIII. 2 días	
	CIX. Más de 2 días	
	C. Otro	
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso semanal contabas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Antes de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finalizaba ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 horas		
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿varió de alguna manera tu descanso semanal?	Sí: ¿Cómo?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días de descanso cuentas semanalmente?	cxv. Ninguno	
	cxvi. Menos de 1 día	
	cxvii. 1 día	
	cxviii. 2 días	
	cxix. Más de 2 días	
	cxx. Otro	
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántas horas de descanso cuentas semanalmente aproximadamente? 24 horas		
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿a qué hora finaliza ordinariamente tu jornada laboral antes de un día de descanso? 00:00 horas. [Pasado las 00:00]: ¿Te es remunerado con recargo las horas que exceden de la medianoche? _____		
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso semanal con la promulgación de la Ley 20.918?	CVI. Empeoró mucho	¿Por qué?
	VII. Empeoró	
	III. De ninguna manera	
	CIX. Mejoró	
	C. Mejoró mucho	
Distribución de la Jornada Semanal		
Antes de la	cxv. Ninguno	

promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo libres contabas mensualmente?	xvi. Menos de 1 día domingo	
	xvii. <u>1 día domingos</u>	
	viii. 2 días domingo	
	xix. Más de 2 días domingo	
	cxx. Otro	
Al momento de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿hubo alguna modificación en la distribución de tus día domingo libres?	Si: ¿Cuál?	No
Luego de la promulgación de la ley en mayo de 2016, ¿con cuántos días domingo cuentas mensualmente?	cxv. Ninguno	
	cxvi. Menos de 1 día domingo	
	cxvii. <u>1 día domingo</u>	
	cxviii. 2 días domingo	
	cxix. Más de 2 días domingo	
	cxx. Otro	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectado tu descanso dominical con la promulgación de la Ley 20.918?	i. Empeoró mucho	¿Por qué?
	ii. Empeoró	
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	xxi. Mejoró mucho	
Propina [Cocineros]		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibías algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encontraba tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lxiv. \$0 - \$25.000	
	lxv. \$25.000 - \$50.000	
	lxvi. \$50.000 - \$100.000	
	lxvii. \$100.000 - \$200.000	
	lxviii. \$200.000 - \$500.000	
	lxix. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxx. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te eran canceladas las propinas?	xlvi. Diariamente	
	xlvii. Semanalmente	
	xlviii. Quincenalmente	
	xlix. Mensualmente	
	l. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	1. Por el empleador	
	2. Por los trabajadores	
	3. Por acuerdos con entidades sindicales	
	4. Otros	
	xi. No sabe/No responde	
Al momento de la	Sí: ¿Cuál?	

promulgación de la ley 20.918, ¿hubo algún cambio respecto a tu percepción de la propina?		No
Luego de la promulgación de la ley 20.918, ¿percibes algún ingreso por concepto de propina?	Sí: Continuar con el punto	No: Pasar a siguiente ítem
¿En qué rango se encuentra tu ingreso por concepto de propina mensualmente?	lxiv. \$0 - \$25.000	
	lxv. \$25.000 - \$50.000	
	lxvi. \$50.000 - \$100.000	
	lxvii. \$100.000 - \$200.000	
	lxviii. \$200.000 - \$500.000	
	lxix. \$500.000 - \$1.000.000	
	lxx. Más de \$1.000.000	
¿Con qué frecuencia te son canceladas las propinas?	xlvi. Diariamente	
	xlvii. Semanalmente	
	xlviii. Quincenalmente	
	xliv. Mensualmente	
	l. Otro	
¿Cómo se determinó la percepción de propina por parte de los cocineros?	xlvi) Por el empleador	
	xlvii) Por los trabajadores	
	xlviii) Por acuerdos con entidades sindicales	
	xliv) Otros	
	l) No sabe/No responde	
En general, ¿cómo dirías que se vio afectada tu propina con la promulgación de la Ley 20.918?	xlvi) Empeoró mucho	¿Por qué?
	xlvii) Empeoró	
	xlviii) De ninguna manera	
	xliv) Mejoró	
	l) Mejoró mucho	
Modificación a la Ley 19.973 que establece la irrenunciabilidad y obligatoriedad de algunos días feriados.		
Antes de la promulgación de la ley 20.918, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) debías trabajar?	xcvi. <u>Día del trabajador (1 de mayo)</u>	
	xcvii. <u>18 de septiembre</u>	
	xcviii. <u>19 de septiembre</u>	
	xcix. <u>Navidad (25 de diciembre)</u>	
	c. <u>Año nuevo (1 de enero)</u>	
Luego de la promulgación de la ley 19.973, ¿cuál(es) de (el/los) siguiente(s) día(s) feriado(s) has debido trabajar?	i. 18 de septiembre	
	ii. 19 de septiembre	
	iii. Navidad	
	xxi. <u>Año Nuevo</u>	
Apreciación General de la Ley		
En definitiva, ¿cómo	i. Empeoró mucho	¿Por qué?

consideras que cambiaron tus condiciones laborales con la promulgación de la ley 20.918?	ii. Empeoró	Todo siguió igual.
	iii. <u>De ninguna manera</u>	
	iv. Mejoró	
	u. Mejoró mucho	
Según tu experiencia laboral en el rubro del turismo, ¿cómo calificarías las modificaciones introducidas por la Ley 20.918 a la regulación del giro gastronómico, de acuerdo a lo respondido en esta encuesta?	lxxvii. Irrelevantes	¿Por qué? Siendo un rubro que implica conllevar una vida más sacrificada al trabajo, ya que las horas laborales se extienden hasta altas horas de la madrugada. Hay una tranquilidad de por medio, el saber que hayan leyes que nos respalden con ciertos beneficios a la hora de encontrar un trabajo relacionado con el área de servicio o área gastronómica.
	lxxviii. Insuficientes	
	lxxix. <u>Suficientes</u>	
	lxxx. Excesivas	

Anexo N°2: Respuesta de la Dirección del Trabajo a solicitud de transparencia N° CAS-02982-H7S4C5



Alvaro Ignacio Tonelli Esparza <alvaro.tonelli@gmail.com>

**Dirección del trabajo Accede a la entrega de la información solicitada
CRM:0001706**

1 message

Cmetrix-2013 Apellidos <solicitud-noreply@dt.gob.cl>
To: Ciudadano Solicitud <alvaro.tonelli@gmail.com>

Tue, Feb 21, 2017 at 12:32 PM

Estimado/a AlvaroTonelli:

De acuerdo a la siguiente solicitud realizada a Dirección del Trabajo:

N° de solicitud: CAS-02982-H7S4C5

Informo a Ud:

Conforme a lo establecido por el artículo 10 de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, *"Toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier órgano de la Administración del Estado, en la forma y condiciones que establece esta ley."*

Asimismo, el artículo 5° del citado cuerpo legal dispone que: *"Son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos, los documentos que les sirvan de sustento y complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación; la información elaborada con presupuesto público; y toda otra información que obre en poder de la Administración, cualquiera sea su formato, soporte, fecha de creación, origen, clasificación o procesamiento, a menos que esté sujeta a las excepciones señaladas en la Ley de Transparencia"*.

Adjunto remito a Ud. la repuesta a su solicitud de información, ingresada al Sistema de Solicitud de Acceso a la Información de la Dirección del Trabajo.

Para revisar su respuesta debe ingresar a la página de la Dirección del Trabajo de la siguiente forma:

- Paso 1. Debe ingresar en: www.dt.gob.cl
- Paso 2. Ingresar en el banner de "SOLICITUD DE TRANSPARENCIA"
- Paso 3. Ingresar en "CONSULTAR SOLICITUD" con el código de su solicitud: CAS-02982-H7S4C5
- Paso 4. Abrir y ver respuesta.
- Paso 5. Ver Archivos.

NOTA: PARA USO DE ESTA APLICACIÓN SE RECOMIENDA USAR COMO NAVEGADOR
GOOGLE CHROME

Cabe señalar que, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.628, sobre Protección de Datos Personales, se podrán suprimir o tarjar aquella información de carácter personal y sensible, por constituir antecedentes protegidos por dicho cuerpo legal.

Conforme lo anterior se estima que la información solicitada tiene el carácter de pública y que a su respecto no concurre causal de secreto alguna que justifique la denegación de la misma, por lo tanto **SE ACCEDE** a la entrega de la información señalada, conforme lo establecido en los artículos 10° y 17° de la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, entregando gratuitamente de esta forma, la información solicitada. **NOTÍFIQUESE** la presente respuesta por este medio.

Finalmente, de no encontrarse conforme con la respuesta precedente, en contra de esta decisión Usted podrá interponer amparo a su derecho de acceso a la información ante el Consejo para la Transparencia dentro el plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la misma.

Saluda Atte.,



N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6238	15	1501/2016/120	Con Multa	1462/2016/9	Notificada
6238	15	1501/2016/121	Con Multa	1462/2016/10	Notificada
6238	15	1501/2016/122	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/123	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/203	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/204	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/205	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/206	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/209	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/210	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/211	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/212	Con Multa	1795/2016/9	Notificada
6238	15	1501/2016/213	Con Multa	1795/2016/10	Notificada
6238	15	1501/2016/215	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/216	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/217	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/218	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/219	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/220	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/221	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/222	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/223	Con Multa	4500/2016/12	Notificada
6238	15	1501/2016/224	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/225	Con Multa	4500/2016/7	Notificada
6238	15	1501/2016/227	Sin Multa		

6238	15	1501/2016/230	Con Multa	1462/2016/22	Notificada
6238	15	1501/2016/231	Con Multa	1462/2016/23	Notificada
6238	15	1501/2016/232	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/233	Con Multa	1462/2016/19	Notificada
6238	15	1501/2016/234	Con Multa	1462/2016/15	Notificada
6238	15	1501/2016/235	Con Multa	1462/2016/21	Notificada
6238	15	1501/2016/237	Con Multa	1462/2016/16	Notificada
6238	15	1501/2016/238	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/240	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/241	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/242	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/243	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/244	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/245	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/246	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/247	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/248	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/249	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/250	Sin Multa		
6238	15	1501/2016/251	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6245	6	0601/2016/232	Con Multa	1395/2016/13	Notificada
6245	6	0601/2016/233	Con Multa	1395/2016/11	Notificada
6245	6	0601/2016/234	Con Multa	1395/2016/10	Notificada
6245	6	0601/2016/235	Con Multa	1395/2016/12	Notificada
6245	6	0602/2016/142	Con Multa	3813/2016/11	Notificada
6245	6	0602/2016/143	Con Multa	3221/2016/12	Notificada
6245	6	0602/2016/144	Con Multa	3813/2016/12	Notificada
6245	6	0602/2016/145	Con Multa	3221/2016/8	Notificada
6245	6	0602/2016/146	Con Multa	3813/2016/7	Notificada
6245	6	0602/2016/147	Con Multa	3221/2016/10	Notificada
6245	6	0602/2016/148	Con Multa	3221/2016/9	Notificada
6245	6	0603/2016/101	Sin Multa		
6245	6	0603/2016/102	Sin Multa		
6245	6	0603/2016/118	Sin Multa		
6245	6	0603/2016/119	Sin Multa		
6245	6	0603/2016/120	Sin Multa		
6245	6	0603/2016/121	Sin Multa		
6245	6	0606/2016/111	Sin Multa		
6245	6	0606/2016/118	Sin Multa		
6245	6	0606/2016/119	Sin Multa		
6245	6	0606/2016/122	Con Multa	1447/2016/21	Notificada
6245	6	0606/2016/123	Sin Multa		
6245	6	0606/2016/124	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/53	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/54	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/55	Con Multa	1393/2016/8	Notificada
6245	6	0607/2016/56	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/57	Con Multa	3390/2016/2	Notificada
6245	6	0607/2016/58	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/59	Con Multa	7810/2016/9	Notificada

6245	6	0607/2016/60	Con Multa	7810/2016/6	Notificada
6245	6	0607/2016/61	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/62	Con Multa	7810/2016/7	Notificada
6245	6	0607/2016/63	Con Multa	1453/2016/6	Notificada
6245	6	0607/2016/64	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/65	Con Multa	7810/2016/8	Notificada
6245	6	0607/2016/66	Con Multa	1453/2016/7	Notificada
6245	6	0607/2016/67	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/68	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/69	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/70	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/71	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/72	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/73	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/74	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/75	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/76	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/77	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/78	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/79	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/80	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/81	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/82	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/83	Con Multa	1395/2016/6	Notificada
6245	6	0607/2016/84	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/85	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/86	Con Multa	1395/2016/4	Notificada
6245	6	0607/2016/87	Con Multa	1395/2016/3	Notificada
6245	6	0607/2016/88	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/89	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/90	Con Multa	1395/2016/5	Notificada
6245	6	0607/2016/91	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/92	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/93	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/94	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/95	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/96	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/97	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/98	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/99	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/100	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/101	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/102	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/105	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/106	Con Multa	1453/2016/9	Notificada
6245	6	0607/2016/107	Con Multa	1453/2016/10	Notificada
6245	6	0607/2016/108	Con Multa	1453/2016/8	Notificada
6245	6	0607/2016/109	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/110	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/111	Eliminada por Error		
6245	6	0607/2016/112	Con Multa	3390/2016/4	Notificada

6245	6	0607/2016/113	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/114	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/115	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/116	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/117	Con Multa	7810/2016/12	Notificada
6245	6	0607/2016/118	Con Multa	7810/2016/10	Notificada
6245	6	0607/2016/119	Con Multa	7810/2016/11	Notificada
6245	6	0607/2016/121	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/122	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/123	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/124	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/125	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/126	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/127	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/128	Con Multa	1453/2016/11	Notificada
6245	6	0607/2016/129	Eliminada por Error		
6245	6	0607/2016/130	Con Multa	3390/2016/7	Notificada
6245	6	0607/2016/131	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/132	Con Multa	1254/2016/4	Notificada
6245	6	0607/2016/133	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/134	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/135	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/136	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/137	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/139	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/140	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/141	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/142	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/143	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/144	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/145	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/146	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/147	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/148	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/149	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/151	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/152	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/153	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/154	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/155	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/156	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/157	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/158	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/159	Con Multa	1255/2016/5	Notificada
6245	6	0607/2016/160	Con Multa	1255/2016/6	Notificada
6245	6	0607/2016/161	Eliminada por Error		
6245	6	0607/2016/162	Eliminada por Error		
6245	6	0607/2016/163	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/164	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/165	Con Multa	7810/2016/15	Notificada
6245	6	0607/2016/166	Sin Multa		

6245	6	0607/2016/167	Con Multa	7810/2016/14	Notificada
6245	6	0607/2016/169	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/170	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/171	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/172	Con Multa	1453/2016/15	Notificada
6245	6	0607/2016/173	Con Multa	1453/2016/14	Notificada
6245	6	0607/2016/174	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/179	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/180	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/181	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/182	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/183	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/184	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/185	Sin Multa		
6245	6	0607/2016/186	Con Multa	1453/2016/17	Notificada
6245	6	0608/2016/23	Sin Multa		
6245	6	0608/2016/24	Sin Multa		
6245	6	0608/2016/25	Con Multa	4496/2016/8	Notificada
6245	6	0608/2016/26	Sin Multa		
6245	6	0608/2016/27	Sin Multa		
6245	6	0608/2016/30	Sin Multa		
6245	6	0608/2016/31	Sin Multa		
6245	6	0608/2016/32	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6292	3	0301/2016/394	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/395	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/396	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/397	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/398	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/402	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/403	Con Multa	1250/2016/22	Notificada
6292	3	0301/2016/404	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/405	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/406	Con Multa	1250/2016/24	Notificada
6292	3	0301/2016/407	Con Multa	1250/2016/21	Notificada
6292	3	0301/2016/411	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/412	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/413	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/415	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/416	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/501	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/502	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/503	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/504	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/505	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/506	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/512	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/513	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/514	Eliminada por Error		
6292	3	0301/2016/515	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/516	Sin Multa		

6292	3	0301/2016/517	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/519	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/520	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/521	Con Multa	8409/2016/7	Notificada
6292	3	0301/2016/523	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/531	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/532	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/539	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/540	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/541	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/542	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/543	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/544	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/545	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/546	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/550	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/551	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/552	Con Multa	8409/2016/8	Notificada
6292	3	0301/2016/553	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/559	Con Multa	1350/2016/23	Notificada
6292	3	0301/2016/560	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/561	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/562	Con Multa	1350/2016/24	Notificada
6292	3	0301/2016/658	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/659	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/662	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/663	Sin Multa		
6292	3	0301/2016/670	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/32	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/33	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/34	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/40	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/41	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/45	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/46	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/48	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/49	Con Multa	1801/2016/4	Notificada
6292	3	0302/2016/50	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/51	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/52	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/53	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/54	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/55	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/56	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/57	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/58	Con Multa	1801/2016/7	Notificada
6292	3	0302/2016/59	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/60	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/61	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/63	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/64	Sin Multa		

6292	3	0302/2016/69	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/70	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/75	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/81	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/84	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/85	Sin Multa		
6292	3	0302/2016/86	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/143	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/144	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/148	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/149	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/159	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/160	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/167	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/168	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/169	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/170	Con Multa	8439/2016/3	Notificada
6292	3	0303/2016/171	Eliminada por Error		
6292	3	0303/2016/173	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/175	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/176	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/179	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/180	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/181	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/182	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/183	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/185	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/188	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/189	Con Multa	8338/2016/13	Notificada
6292	3	0303/2016/191	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/194	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/195	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/196	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/197	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/198	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/199	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/200	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/203	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/204	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/205	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/206	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/207	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/210	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/211	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/255	Con Multa	3087/2016/18	Notificada
6292	3	0303/2016/256	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/257	Con Multa	3087/2016/17	Notificada
6292	3	0303/2016/258	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/259	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/264	Sin Multa		
6292	3	0303/2016/265	Sin Multa		

6292	3	0303/2016/266	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/12	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/16	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/17	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/22	Con Multa	1801/2016/6	Notificada
6292	3	0305/2016/23	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/24	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/25	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/26	Sin Multa		
6292	3	0305/2016/28	Sin Multa		
6292	3	0308/2016/22	Sin Multa		
6292	3	0308/2016/23	Con Multa	1801/2016/5	Notificada
6292	3	0308/2016/25	Sin Multa		
6292	3	0308/2016/32	Sin Multa		
6292	3	0308/2016/39	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6362	14	1401/2016/805	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/830	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/831	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/832	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/836	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/845	Con Multa	1753/2016/35	Notificada
6362	14	1401/2016/846	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/847	Con Multa	1161/2016/13	Notificada
6362	14	1401/2016/848	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/849	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/855	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/867	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/868	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/869	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/870	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/874	Con Multa	7813/2016/78	Notificada
6362	14	1401/2016/881	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/889	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/890	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/891	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/892	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/893	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/897	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/898	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/899	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/900	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/901	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/902	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/924	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/925	Eliminada por Error		
6362	14	1401/2016/927	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/928	Con Multa	1161/2016/14	Notificada
6362	14	1401/2016/929	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/935	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/940	Sin Multa		

6362	14	1401/2016/941	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/942	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/943	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/953	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/954	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/957	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/958	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/961	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/962	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/964	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/970	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/971	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/972	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/978	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/988	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/1018	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/1031	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/1032	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/1033	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/1055	Sin Multa		
6362	14	1401/2016/1056	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/299	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/300	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/301	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/302	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/304	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/305	Con Multa	8337/2016/64	Notificada
6362	14	1402/2016/306	Con Multa	8337/2016/61	Notificada
6362	14	1402/2016/307	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/308	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/312	Con Multa	8337/2016/65	Notificada
6362	14	1402/2016/313	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/314	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/316	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/317	Sin Multa		
6362	14	1402/2016/318	Sin Multa		
6362	14	1403/2016/128	Sin Multa		
6362	14	1403/2016/129	Sin Multa		
6362	14	1403/2016/139	Sin Multa		
6362	14	1405/2016/129	Con Multa	8284/2016/28	Notificada
6362	14	1405/2016/130	Sin Multa		
6362	14	1405/2016/131	Sin Multa		
6362	14	1405/2016/132	Sin Multa		
6362	14	1405/2016/144	Sin Multa		
6362	14	1405/2016/150	Sin Multa		
6362	14	1405/2016/151	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6410	2	0201/2016/3499	Sin Multa		
6410	2	0201/2016/3500	Sin Multa		
6410	3	0308/2016/99	Sin Multa		
6410	4	0401/2016/1577	Sin Multa		

6410	4	0402/2016/1043	Sin Multa		
6410	4	0404/2016/1490	Sin Multa		
6410	5	0501/2016/2172	Con Multa	3122/2016/38	Notificada
6410	5	0506/2016/2785	Sin Multa		
6410	5	0506/2016/2786	Sin Multa		
6410	7	0702/2016/1265	Con Multa	8042/2016/40	Notificada
6410	7	0703/2016/802	Sin Multa		
6410	7	0703/2016/803	Con Multa	3967/2016/38	Notificada
6410	7	0703/2016/823	Sin Multa		
6410	9	0901/2016/2208	Sin Multa		
6410	10	1001/2016/2095	Sin Multa		
6410	10	1001/2016/2100	Con Multa	6227/2016/65	Notificada
6410	10	1001/2016/2112	Sin Multa		
6410	10	1001/2016/2150	Sin Multa		
6410	10	1008/2016/632	Sin Multa		
6410	12	1201/2016/1642	Sin Multa		
6410	13	1301/2016/4837	Con Multa	4175/2016/74	Notificada
6410	13	1301/2016/4838	Sin Multa		
6410	13	1302/2016/2198	Con Multa	3695/2016/72	Notificada
6410	13	1312/2016/3697	Con Multa	1744/2016/58	Notificada
6410	13	1312/2016/3699	Sin Multa		
6410	13	1312/2016/3772	Sin Multa		
6410	13	1312/2016/3774	Sin Multa		
6410	13	1312/2016/3775	Sin Multa		
6410	13	1322/2016/4393	Sin Multa		
6410	13	1322/2016/4514	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6441	4	0401/2017/61	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/62	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/76	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/77	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/78	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/80	Con Multa	8379/2017/7	Notificada
6441	4	0401/2017/81	Eliminada por Error		
6441	4	0401/2017/82	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/83	Con Multa	8379/2017/6	Notificada
6441	4	0401/2017/107	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/108	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/109	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/147	Sin Multa		
6441	4	0401/2017/148	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/18	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/19	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/20	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/21	Con Multa	1763/2017/4	Notificada
6441	4	0403/2017/25	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/27	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/28	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/29	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/30	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/31	Sin Multa		

6441	4	0403/2017/39	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/40	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/42	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/47	Sin Multa		
6441	4	0403/2017/48	Sin Multa		
6441	4	0406/2017/55	Sin Multa		
6441	4	0406/2017/56	Eliminada por Error		
6441	4	0406/2017/57	Sin Multa		
6441	4	0406/2017/58	Sin Multa		
6441	4	0406/2017/60	Con Multa	9898/2017/8	Notificada
6441	4	0406/2017/61	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6440	12	1201/2017/14	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/15	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/16	No Ubicado		
6440	12	1201/2017/17	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/18	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/19	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/32	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/37	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/47	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/57	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/58	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/60	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/68	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/69	No Ubicado		
6440	12	1201/2017/70	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/71	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/72	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/73	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/77	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/78	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/80	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/81	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/84	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/87	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/88	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/97	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/98	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/103	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/104	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/105	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/106	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/107	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/108	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/109	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/110	Sin Multa		
6440	12	1201/2017/113	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/4	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/5	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/6	Sin Multa		

6440	12	1202/2017/7	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/8	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/9	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/10	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/11	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/12	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/14	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/15	Con Multa	1291/2017/1	Notificada
6440	12	1202/2017/16	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/18	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/20	Con Multa	1291/2017/4	Notificada
6440	12	1202/2017/21	Con Multa	1291/2017/5	Notificada
6440	12	1202/2017/23	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/24	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/25	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/26	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/27	Con Multa	1291/2017/3	Notificada
6440	12	1202/2017/28	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/29	Con Multa	4516/2017/3	Notificada
6440	12	1202/2017/31	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/32	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/33	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/34	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/35	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/36	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/38	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/39	Con Multa	1291/2017/6	Notificada
6440	12	1202/2017/40	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/41	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/42	Eliminada por Error		
6440	12	1202/2017/43	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/44	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/46	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/47	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/48	Eliminada por Error		
6440	12	1202/2017/49	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/50	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/51	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/52	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/56	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/57	Con Multa	1291/2017/7	Notificada
6440	12	1202/2017/58	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/59	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/60	Eliminada por Error		
6440	12	1202/2017/61	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/63	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/64	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/65	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/66	Con Multa	4516/2017/5	Notificada
6440	12	1202/2017/67	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/68	Sin Multa		

6440	12	1202/2017/69	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/70	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/71	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/72	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/73	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/78	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/79	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/80	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/81	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/82	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/83	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/84	Sin Multa		
6440	12	1202/2017/86	Eliminada por Error		
6440	12	1203/2017/1	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/2	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/3	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/4	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/19	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/24	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/25	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/26	Sin Multa		
6440	12	1203/2017/27	Sin Multa		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6454	9	0903/2017/17	Sin Multa		
6454	9	0904/2017/6	Con Multa	3620/2017/3	Notificada
6454	9	0904/2017/7	Sin Multa		
6454	9	0904/2017/8	Con Multa	3620/2017/4	Notificada
6454	9	0904/2017/9	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/28	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/29	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/30	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/31	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/32	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/34	Con Multa	7817/2017/2	Notificada
6454	9	0905/2017/35	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/36	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/38	Eliminada por Error		
6454	9	0905/2017/42	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/43	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/44	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/45	Con Multa	1754/2017/5	Notificada
6454	9	0905/2017/46	Con Multa	1754/2017/4	Notificada
6454	9	0905/2017/47	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/48	Con Multa	1754/2017/6	Notificada
6454	9	0905/2017/49	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/50	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/51	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/52	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/53	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/54	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/55	Sin Multa		

6454	9	0905/2017/56	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/57	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/58	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/59	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/60	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/64	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/65	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/66	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/67	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/68	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/69	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/70	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/71	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/72	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/73	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/76	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/77	Con Multa	1754/2017/10	Notificada
6454	9	0905/2017/78	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/79	Con Multa	1754/2017/9	Notificada
6454	9	0905/2017/81	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/89	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/90	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/91	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/92	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/94	Con Multa	7752/2017/1	Notificada
6454	9	0905/2017/95	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/96	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/97	Con Multa	7752/2017/3	Aplicada
6454	9	0905/2017/99	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/100	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/101	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/104	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/105	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/109	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/110	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/111	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/112	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/114	Con Multa	7817/2017/3	Notificada
6454	9	0905/2017/118	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/120	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/122	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/123	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/124	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/125	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/126	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/127	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/128	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/129	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/130	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/131	Eliminada por Error		
6454	9	0905/2017/134	Sin Multa		

6454	9	0905/2017/135	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/136	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/137	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/138	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/145	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/146	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/147	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/148	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/149	Sin Multa		
6454	9	0905/2017/150	Sin Multa		
6454	9	0910/2017/10	Sin Multa		
6454	9	0910/2017/13	Sin Multa		
6454	9	0910/2017/32	Eliminada por Error		
N° Programa	Región	Folio Comisión	Tipo Término	Multa	Estado Multa
6446	11	1101/2017/37	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/38	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/39	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/40	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/41	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/42	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/43	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/44	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/45	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/46	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/47	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/48	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/49	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/53	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/57	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/86	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/87	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/88	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/90	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/91	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/92	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/132	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/143	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/145	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/153	Sin Multa		
6446	11	1101/2017/176	Sin Multa		
6446	11	1102/2017/5	Con Multa	1273/2017/2	Notificada
6446	11	1102/2017/27	Sin Multa		
6446	11	1102/2017/28	Sin Multa		
6446	11	1102/2017/29	Sin Multa		
6446	11	1102/2017/30	Sin Multa		
6446	11	1102/2017/31	Sin Multa		
6446	11	1102/2017/32	Sin Multa		
6446	11	1104/2017/8	Sin Multa		
6446	11	1104/2017/9	Sin Multa		
6446	11	1104/2017/13	Sin Multa		

SR. ÁLVARO TONELLI ESPARZA.

Junto con saludar, me dirijo a Ud. para dar respuesta a su Solicitud de Acceso a Información Pública (Ley de Transparencia), ingresada al Sistema de Gestión de Solicitudes de la Dirección del Trabajo N° AL003W-00001196 (CAS-02982-H7S4C5), de 30.01.2017, en la cual requiere información en el siguiente tenor:

“Por medio de la presente solicitud deseo obtener información acerca de la forma en que se ha fiscalizado el cumplimiento de la nueva normativa incorporada por la Ley 20918 del 28 de mayo de 2016, que modifica el Código del Trabajo y la ley 19973 para adaptar las normas laborales de rubro del turismo.

Los puntos tratados por la ley fueron los pactos de suspensión de la jornada, la distribución de la jornada, los descansos semanales, la propina y los feriados.

Al respecto, necesito saber la cantidad de solicitudes de fiscalización, la cantidad de multas aplicadas y los casos en que se judicializaron conflictos referentes a estas materias.

Del mismo modo quisiera saber sobre la existencia de programas de fiscalización de iniciativa de la Dirección del Trabajo sobre estos puntos para los trabajadores del turismo.”

Sobre el particular, cumplo en informar Ud. en forma previa que, los requerimientos de la información que obran en poder de los Órganos de la Administración del Estado, deben ser tramitados conforme a las disposiciones de la ley N° 20.285, que regula el principio de transparencia de la función pública, el derecho de acceso a la información de los Órganos de la Administración del Estado, los procedimientos para el ejercicio del derecho y para su amparo, y las excepciones a la publicidad de la información y su Reglamento publicado con fecha 13.04.09, en el Diario Oficial.

Ahora bien, analizada su presentación a luz de las disposiciones legales y reglamentarias previamente expuestas, cúmpleme en informar a Ud. mediante la presente que conforme a lo específico de su consulta y en lo que respecta a la información pública actualmente disponible por parte de este Servicio, posible es informar a Ud. en el siguiente tenor:

Una de las funciones de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios es generar información estadística que contribuya a la provisión de datos cuantitativos confiables. Es por ello que, **desde el año 2004**, el departamento ha puesto a disposición de los actores públicos y privados vinculados al mundo del trabajo, a la ciudadanía en general y a los usuarios internos el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo. Estos informes contienen el levantamiento y compilación de indicadores estadísticos sobre la actividad de los trabajadores en lo relativo a sindicalismo, negociaciones colectivas y huelgas por una parte y, por otra, de la labor propiamente de la Dirección del Trabajo en lo referido a las acciones inspectivas y de conciliación. El presente documento recoge esta realidad entre los años **1990-2014**, desplegando en sus respectivos capítulos, la información en series que abarcan diferentes períodos, **dependiendo de la disponibilidad de la información.**

De esta forma Ud. podrá acceder a la información requerida en los siguientes Banners Institucionales:

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22774.html>

Por otra parte, respecto a procesos de fiscalización en general y determinadas áreas Ud. cuenta con el siguiente banner institucional el cual contiene las estadísticas relativas a dichos procedimientos.

Capítulo N°4: Actividad Inspectiva

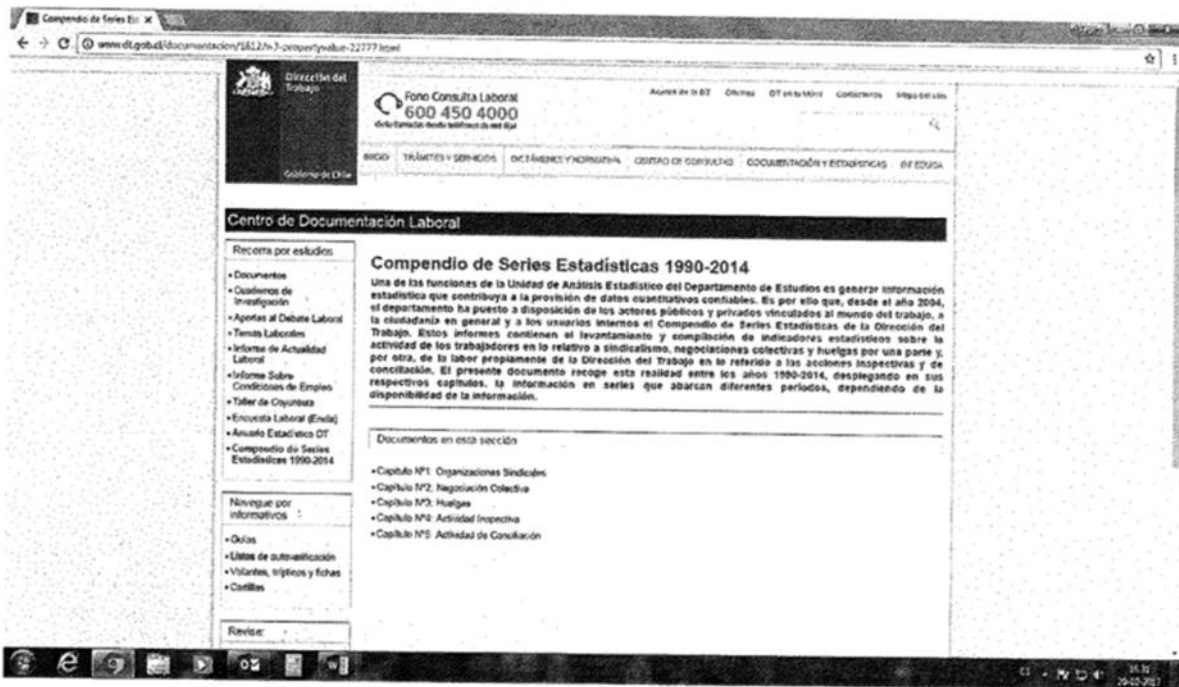
<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-95234.html>

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>

Centro de Documentación Laboral

Compendio de Series Estadísticas 1990-2014

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html>



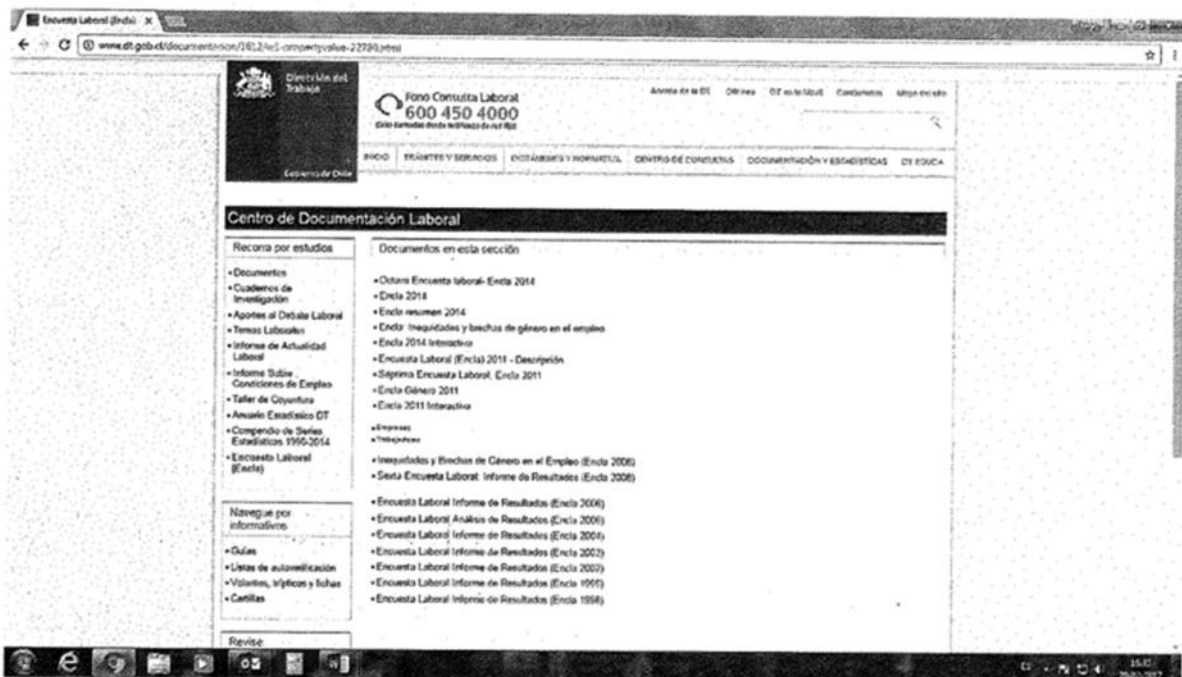
Asimismo, para una mejor y mayor comprensión del tema consultado, Ud. cuenta con los Cuadernos de Investigación a su disposición en la siguiente dirección electrónica:

Cuadernos de Investigación

Formato de publicación para el informe final de una investigación, que se caracteriza por contener un análisis fundado del tema que aborda, y comprender un conocimiento objetivado del tema en cuestión.

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22774.html>

Por otra parte, oportuno es mencionar a Ud. aquellos antecedentes que pudiesen encontrarse en la ENCLA 2014



<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-108317.html>

Octava Encuesta Laboral, Encla 2014

La Dirección del Trabajo pone a disposición de los/as trabajadores/as, empleadores/as y demás actores laborales, así como académicos/as, investigadores/as, políticos/as y público en general los resultados de la octava versión de su encuesta laboral Encla 2014.

De igual forma, respecto a materias sancionadas y ejecutorias por parte de este Servicio por incumplimiento de diversas temáticas laborales por parte de una empresa, este Servicio cuenta con el Link de consultas públicas de Multas –**Gobierno Transparente**–, los cuales se señalan en el orden n de acceso, el último de ellos se refiere a consultas públicas de Multas ejecutoriadas.

<http://www.dt.gob.cl/transparencia/index.html>

<http://ventanilla.dt.gob.cl/RegistroEmpleador/consultamultas.aspx>



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Inspección del Trabajo en Línea

Consulta pública de multas ejecutoriadas :

Ingrese RUT a consultar (formato 11222333-9):

Consulta pública de multas ejecutoriadas :

Ingrese RUT a consultar (formato 11222333-9):

Dicha información es posible ser transportada a planilla Excel, para así con ello utilizar los filtros de búsqueda que dicho programa contiene, en ella encontrará **la multa, fiscalización de origen, monto, motivo sancionado, estado etc.**

Pantalla de ejemplo:

PROCESIONA	MULTA	ESTADO	FECHA	MONTO	ENFOQUE
FISCALIZACION	478015041-1	En Trámite de	29-12-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	502459041-1	En Trámite de	09-12-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	305415041-1	En Trámite de	29-12-2015	42.00	Utera
FISCALIZACION	412014041-1	En Trámite de	10-12-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	347814041-1	En Trámite de	19-12-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	449115041-1	PASADA	28-07-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	384115041-1	PASADA	28-07-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	384115041-1	PASADA	10-07-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	384115041-1	PASADA	12-04-2015	40.00	Utera
FISCALIZACION	405415041-1	PASADA	19-02-2015	40.00	Utera

En la precitada dirección electrónica Ud. podrá informarse del origen de la multa, su número, el estado en que se encuentra, fecha de ejecutoriedad, monto sancionado y materia por la cual se sanciona.

Con todo, se hace presente que la información pública con la cuenta este Servicio, respecto a estadísticas y que por este acto se hace entrega, **es la que mantiene en la actualidad esta Institución en su base de datos, en el formato, sistematización, año, conceptos ítems y soporte con el que se cuenta.**

Sin perjuicio de lo anteriormente informado y solicitados los antecedentes a la Unidad Programada y de Oficio (UIPO), repartición dependiente de esta Dirección del Trabajo y encargada del tema planteado en especial de Programas especiales de fiscalización, dicha Oficina mediante correo electrónico de 20.02.217, ha dado cuenta de la existencia de los siguiente programas especiales relacionados con el tema por Ud. planteado en su requerimiento de información:

Origen	Código y año Programa (número único)	Solicitante	Período de ejecución
Regional	6239 – 2016	DRT Los Rios – Valdivia.	01/01/2016 al 31/03/2016
Regional	6238 – 2016	DRT Arica – Parinacota.	01/01/2016 al 29/02/2016
Regional	6225 – 2016	DRT De la Araucanía – Temuco.	01/01/2016 al 31/03/2016
Regional	6219 – 2016	DRT Aysén – General Carlos Ibáñez del Campo.	01/01/2016 al 28/02/2016
Regional	6246 – 2016	DRT O'Higgins.	01/02/2016 al 05/03/2016
Regional	6245 – 2016	DRT O'Higgins.	01/02/2016 al 29/02/2016
Regional	6292 – 2016	DRT Atacama.	21/03/2016 al 30/11/2016
Regional	6362 – 2016	DRT Los Ríos.	17/06/2016 al 30/11/2016
Nacional	6410 – 2016	Involucra a todas las oficinas del país.	17/10/2016 al 21/11/2016

Programas al sector Turismo en ejecución durante el año 2017, los que se encuentran activos.

Origen	Código y año Programa (número único)	Solicitante	Periodo de ejecución
Regional	6441 – 2017	DRT Coquimbo.	01/01/2017 al 30/04/2017
Regional	6440 – 2017	DRT Magallanes.	02/01/2017 al 30/04/2017
Regional	6459 – 2017	DRT Los Lagos – Puerto Montt.	01/02/2017 al 31/03/2017
Regional	6455 – 2017	DRT Los Rios – Valdivia.	23/01/2017 al 21/04/2017
Regional	6454 – 2017	DRT La Araucanía.	18/01/2017 al 18/03/2017
Regional	6446 – 2017	DRT Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	01/01/2017 al 28/02/2017

De esta forma y con la precitada información se requirieron por parte del Departamento de Tecnologías de la información (DTI), que conforme a los programas antes mencionados se cruzara información con las fiscalizaciones y prestaciones en general con el tema del turismo, a lo cual mediante correo electrónico e 20.02.2017, ha remitido en formato Planilla Excel 01 archivo en total la información que en la actualidad esta Institución mantiene en su base de datos, la cual se podrá complementar con aquella base estadísticas de datos primeramente informada.

Asimismo, corresponde señalar a Ud. que dicho Departamento de Tecnologías de la Información ha informado también lo siguiente:

“Adjunto información solicitada, donde se obtuvieron los datos de todas las comisiones relacionadas de los programas indicados donde su estado es informada o visada. Para los programas 6459,6455 y 6246, no se encontraron datos con los filtros ya mencionados.”

De igual forma, se hace necesario indicar que respecto a su solicitud referente a casos en que se judicializaron conflictos referentes a estas materias, esta Dirección del Trabajo no contiene dicho dato estadístico, toda vez que dicha materia es competencia del Poder Judicial, siendo oportuno indicar a Ud. el Banners Institucional de dicho Órgano Jurisdiccional:

<http://www.pjud.cl/>
<http://www.pjud.cl/#estadisticas>

Con todo, respecto a Dictámenes, Ordinarios y Jurisprudencia de este Servicio, respecto del tema planteado, dicha información se encuentra permanentemente a disposición del público para su consulta y revisión, en el siguiente Banner Institucional:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-channel.html>

Destacando para ellos los Ordinarios / Dictámenes, usando como motor de búsqueda el tema de turismo, N| de la Ley, etc, asimismo es del caso señalar la normativa respecto a efectos de terceros que se encuentra contenida en nuestro Banner **-GOBIERNO TRANSPARENTE-**

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>

<http://www.dt.gob.cl/transparencia/index.html>

Gobierno Transparente X
www.gt.gob.cl/transparencia/index.html

Gobierno Transparente Ley N° 20.285 - sobre Acceso a la Información Pública

Dirección del Trabajo, DT

Misión Institucional
ALGAR y PROMOVER el PROGRESO
HUMANITARIO en el SECTOR LABORAL
DEPARTAMENTO DE TRABAJO

Estructura Organizativa
DIRECCIÓN GENERAL
SUBDIRECCIONES y SERVICIOS
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Áreas y Responsabilidades
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección de Personal
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección de Asesoría y la Información Pública
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección de Asesoría y la Información Pública
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección de Asesoría y la Información Pública
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Compras y Adquisiciones
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Información y Participación
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Transparencia
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Auditoría y Servicio Transparencia
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Centro de Atención al Ciudadano
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Misión del Organismo
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Encargado de Transparencia Activa
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección de Asesoría y la Información Pública
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Participación Ciudadana
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Misión Institucional
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Encargado de Asesoría y la Información Pública
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Actos con efectos sobre terceros

A continuación se presentan los resoluciones con efectos sobre terceros.

Seleccionar según tipología:

CIRCULARES

Denominación (Epitafio)	Tipo de norma	Número	Referencia	Fecha (Edición)	Fecha de publicación	Tiene efectos generales (SI/NO)	Fecha última actualización (por reformas), si corresponde a actos y resoluciones con efectos generales	Breve descripción del objeto del acto	Estado de la publicación o actas correspondientes
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Circular	11	Estadística Institucional y Asesoría y la Información Pública 2017 Línea Relaciones Laborales y Empleo Circular con efecto de Planificación del Departamento de Relaciones Laborales año 2016	01-07-2017	No aplica	SI	No aplica	Estadística Institucional y Asesoría y la Información Pública 2017 Línea Relaciones Laborales y Empleo Circular con efecto de Planificación del Departamento de Relaciones Laborales año 2016	Publicado
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Circular	12	Estadística Institucional y Asesoría y la Información Pública 2017 Departamento de Relaciones Laborales	01-05-2017	No aplica	SI	No aplica	Estadística Institucional y Asesoría y la Información Pública 2017 Departamento de Relaciones Laborales	Publicado
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Orden de Servicio	1	Creación y diseño una versión de edición alternativa de ciertos tipos de documentos	03-04-2017	No aplica	SI	No aplica	Diseño de documentos, planillas, formatos, guías de edición y otros con la finalidad de facilitar su lectura	Publicado (Servicio)
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Orden de Servicio	120	Medida a evaluar sobre procedimiento para atención de solicitudes	25-04-2017	No aplica	SI	No aplica	Medida a evaluar sobre procedimiento para atención de solicitudes	Publicado
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Orden de Servicio	1	Impulso institucional sobre procedimiento administrativo para la emisión de Certificados de Trabajo y en los Establecimientos	26-04-2017	No aplica	SI	No aplica	Impulso institucional sobre procedimiento administrativo para la emisión de Certificados de Trabajo y en los Establecimientos	Publicado (Servicio)
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Circular	100	Impulso institucional sobre el registro de datos de la actividad de la labor en el sector de comercio y servicios de emergencia, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 20.940	25-11-2016	No aplica	NO	No aplica	Impulso institucional sobre el registro de datos de la actividad de la labor en el sector de comercio y servicios de emergencia, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 20.940	Publicado
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Circular	80	Impulso institucional sobre el registro de datos de la actividad de la labor en el sector de comercio y servicios de emergencia, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 20.940	09-05-2016	No aplica	SI	No aplica	Impulso institucional sobre el registro de datos de la actividad de la labor en el sector de comercio y servicios de emergencia, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 20.940	Publicado
INSTRUCCIÓN DE TRABAJO, CIRCULAR	Circular	95	Impulso institucional sobre el registro de datos de la actividad de la labor en el sector de comercio y servicios de emergencia, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 20.940	05-07-2016	No aplica	SI	No aplica	Impulso institucional sobre el registro de datos de la actividad de la labor en el sector de comercio y servicios de emergencia, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 20.940	Publicado

De esta manera, la Dirección del Trabajo da cumplimiento a su requerimiento de información pública, de acuerdo a lo previsto en los artículos N° 10, 15 y 17 de la Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública, por ende corresponde remitirse a la documentación e información remitida por las precitados Departamentos y a los banners Institucionales previamente individualizados.