



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K4655 (1108) 2017

0882

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Descanso de colación.

RESUMEN:

- 1) Por expresa disposición legal, el período de colación no se considera tiempo trabajado, salvo las partes acuerden lo contrario.
- 2) Si la trabajadora se presentó a las 13:00 horas por el hecho de haber destinado parte de su jornada a horas de trabajo sindical, corresponderá que haga uso de su descanso de colación en los términos que las partes lo hubieren acordado.
- 3) El empleador en el ejercicio de sus facultades de administración y dirección le corresponde establecer qué medidas son las que debe implementar y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores y permanencia en las dependencias de la empresa o establecimiento.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 03.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 06.08.2019, de Sociedad Comercial Distri Hogar Ltda.
- 3) Respuesta de 20.11.2017 de Sra. Virginia Miranda Mella.
- 4) Presentación de 25.05.2017 de Sociedad Comercial Distri Hogar Ltda.

20 FEB 2020

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SOCIEDAD COMERCIAL DISTRI HOGAR
HUERFANOS N° 835, OFICINA 1504.
SANTIAGO**

Se han formulado ante esta Dirección las siguientes consultas referidas al descanso para colación de la trabajadora Virginia Miranda Mella, quien detenta el cargo de Presidenta del Sindicato de Empresa Sociedad Comercial Distri Hogar Ltda.:

1. ¿Es correcto que la empresa descuente el horario de colación aun cuando la trabajadora no haga uso de éste?

2. ¿Es procedente que la empresa obligue a la trabajadora a hacer uso de su horario de colación si se ha presentado a trabajar a las 13:00 horas y el término de su jornada diaria está planificada a las 21:30 o 18:15 horas, respectivamente?

3. ¿Aparte de las amonestaciones que correspondan, qué otra medida de control o sanción puede adoptar el empleador para el caso en que la dirigente sindical no marque sus horarios de inicio y de término de jornada laboral, en que aduzca para ello sus permisos sindicales?

Funda su presentación en el hecho que la Presidenta del Sindicato de Empresa Sociedad Comercial Distri Hogar Ltda., al hacer uso de sus horas de trabajo sindical en algunos días de la semana, se presenta en su lugar de trabajo alrededor de las 13:00 hrs, prestando servicios de forma continua hasta el término de su jornada diaria, esto es, hasta las 21:30 o 18:15 hrs. sin hacer uso de su horario de colación.

Agrega, que el registro de asistencia biométrico implementando por la empresa descuenta de forma automática el horario de colación toda vez que es una obligación del empleador otorgar el referido tiempo de descanso dentro de la jornada diaria. Sin perjuicio de ello, en los casos indicados la trabajadora no hace uso de dicho tiempo de descanso, sino que trabaja en forma continua hasta el término de su jornada de trabajo.

En forma previa a resolver y con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, se dio traslado a la Presidenta de la organización sindical, quien en su respuesta señala que la hora de colación es de media hora los lunes, martes, viernes, sábado. Expresa que luego de cumplir con sus labores sindicales, regresa a su lugar de trabajo, permaneciendo en la tienda hasta terminar el turno sin hacer uso del período de descanso. Agrega que lo mismo sucede los días de jornada completa en los que llega después de las 15.00 o 16:00 hrs. e igualmente se le hace descuento de 1:30 hrs. a su jornada de trabajo pese al hecho de permanecer en el local hasta su cierre.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Respecto a su primera consulta, el artículo 34 del Código del Trabajo, establece:

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.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31.

De la norma legal transcrita se desprende que la jornada diaria de trabajo debe interrumpirse por un período mínimo de media hora para colación.

El propósito de dicho intervalo es otorgar al trabajador un descanso dentro de la jornada que le permita ingerir una comida ligera para reponerse del desgaste que la primera parte de la jornada de trabajo le provoca, y así poder continuar desempeñando sus labores hasta el término de su jornada de trabajo.

El período de descanso por expreso mandato legal no forma parte de la jornada de trabajo, por consiguiente, durante dicho lapso el trabajador no se encuentra a disposición del empleador.

En efecto, a propósito del momento en que debe comenzar a computarse el período de colación, este Servicio ha señalado en dictamen N°5244/244 de 03.12.2003, entre otros, que: *“el tiempo destinado a colación debe computarse a partir del momento en que el dependiente abandona su puesto de trabajo con tal objeto, sea que haga uso del mismo en los recintos de la empresa -lo que evidentemente no podría implicar permanecer a disposición del empleador en dicho lapso-, o fuera de ésta.”*

De esta forma, el hecho que un trabajador permanezca en el lugar de trabajo durante el período de colación no implica necesariamente que no esté haciendo uso de dicho derecho toda vez que lo determinante es que no esté a disposición del empleador.

En ese orden de ideas, el período de colación no se considera tiempo trabajado, de acuerdo con lo señalado por la ley.

2. Sobre la segunda consulta, cabe señalar que la obligación impuesta por la ley al empleador consiste en otorgar al trabajador un período de tiempo que interrumpa la jornada diaria de trabajo y cuyo objeto es permitir que este último pueda hacer una pausa dentro de su jornada para consumir alimentos y así poder desempeñar sus labores en lo que resta del día.

En ese sentido, el deber del empleador consiste en adoptar las medidas necesarias para que el trabajador pueda disponer de ese tiempo de descanso dentro de la jornada diaria, correspondiendo a este último decidir si dicho descanso lo hace en el lugar de trabajo o bien, fuera de él, en el horario establecido de acuerdo con la distribución de la jornada de trabajo pactada.

De esta forma, si la trabajadora se presentó a las 13:00 horas por el hecho de haber destinado parte de su jornada a horas de trabajo sindical, corresponderá que su jornada de trabajo se interrumpa y haga uso de su descanso de colación en los términos que las partes lo hubieren acordado.

3. Sobre la tercera consulta cabe señalar que el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente.

Este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida entre otros, en los dictámenes N°s. 626/13 de 21.01.1991 y 2865/149 de 13.05.1997, que: *“corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad”*.

El ejercicio de este poder de dirección tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de que son titulares trabajadores, quienes confirman y reafirman su condición ciudadana, tanto fuera como al interior de la empresa. (Aplica dictamen N° 2856/162, de 30.08.2002).

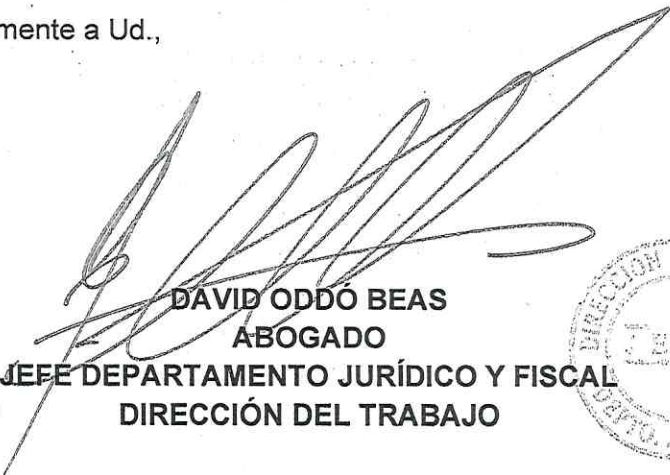
De esta manera, y en uso de su facultad de administración, el empleador dispone del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, instrumento que debe contener las menciones obligatorias establecidas en el artículo 154 del Código del trabajo, entre otras, aquellas obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores y las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señala el reglamento, las que solo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.

En consideración a lo expuesto, al empleador en el ejercicio de sus facultades de administración y dirección le corresponde establecer qué medidas son las que debe implementar y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores y permanencia en las dependencias de la empresa o establecimiento.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. Por expresa disposición legal, el período de colación no se considera tiempo trabajado, salvo las partes acuerden lo contrario.
2. Si la trabajadora se presentó a las 13:00 horas por el hecho de haber destinado parte de su jornada a horas de trabajo sindical, corresponderá que su jornada de trabajo se interrumpa y haga uso de su descanso de colación en los términos que las partes lo hubieren acordado.
3. El empleador en el ejercicio de sus facultades de administración y dirección le corresponde establecer qué medidas son las que debe implementar y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores y permanencia en las dependencias de la empresa o establecimiento.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/CAS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Virginia Miranda Mella (virginiamiranda.239@gmail.com) ✓