



Departamento Jurídico y Fiscalía
E104256/2021

1888

ORDINARIO N°: _____

MATERIA:

Dirección del Trabajo. Competencia. Consulta genérica.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°621 de 12.07.2021 de Jefe de Gabinete de Sra. Directora del Trabajo.
- 2) Memorándum INPR2021-34411 de Dirección de Gestión Ciudadana de la Presidencia de la República.
- 3) Presentación de Sra. Jacqueline Navarro González, de 07.07.2021.

SANTIAGO,

27 JUL 2021

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

**A: SRA. JACQUELINE NAVARRO GONZÁLEZ
jacry@live.cl**

Mediante Memorándum del antecedente 2), se ha remitido a esta Dirección su presentación del antecedente 3), en la que consulta si con motivo de la pandemia la ley ha tenido alguna modificación en lo relativo a las vacaciones y si una jefatura puede obligar a un trabajador a hacer uso de sus vacaciones, fijando las fechas, como asimismo consulta por la media hora legal de colación, sin señalar expresamente cuál es su consulta respecto a esta última materia.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que le *compete "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo"*.

Por su parte, el artículo 5° letra b), del precitado cuerpo legal, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengas otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Del análisis de las disposiciones citadas se desprende, que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director/a del Trabajo, autoridad que está facultada para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral, limitada al marco que le señala el propio Código del Trabajo y su ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde responder consultas legales, relacionadas con la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo, o que se mantenga la doctrina institucional, según así además se indica en Ord. N°8 de 04.01.2021 de este Departamento.

Ahora bien, en su presentación efectúa una consulta jurídica, sin aportar mayores antecedentes, como individualización de su empleador, fecha de ingreso, funciones, jornada de trabajo, entre otros. En tal sentido, resulta pertinente destacar que la doctrina de este Servicio, contenida en Ord. N°8 de 04.01.2021, entre otros, ha precisado que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, por lo que no será posible emitir un pronunciamiento jurídico, toda vez que para ello sería necesario efectuar un análisis particular, considerando mayores antecedentes.

Sin perjuicio de lo expuesto, en lo que respecta al derecho a feriado anual o vacaciones, se debe informar que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone que *"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento"*, norma que se encuentra plenamente vigente y que no ha sido modificada con ocasión de la pandemia del COVID-19.

Por su parte, los artículos 43 y 44 del Reglamento N°969 de 18.12.1933, también vigentes, disponen:

"Art. 43. Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado".

"Art. 44. El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado. Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleador."

En relación con las normas previamente citadas la doctrina vigente de este Servicio, contenida en Dictamen N°1979/31 de 06.05.2011 ha señalado que de ellas *"...se desprende que todo trabajador que cumpla con el requisito establecido por la ley para hacer uso de su feriado, esto es, haber estado al servicio de su empleador*

durante más de un año, tiene derecho a 15 días hábiles de descanso, con remuneración íntegra”.

El mismo pronunciamiento agrega que, considerado que es al trabajador “...a quien le asiste el derecho de solicitar el referido beneficio en el momento que estime necesario, es posible concluir que el empleador, salvo el caso del feriado colectivo, no se encuentra facultado para obligar al dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que él determine (...) sin perjuicio de que el empleador, aduciendo necesidades de la empresa, condicione la oportunidad de su otorgamiento, en atención a la directriz que fija el artículo 44 del Reglamento citado, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores, pudiendo en tal caso, concederlo en otra oportunidad que no sea en las estaciones de primavera o verano”.

Finalmente, considerado que en su presentación no se explicita cuál es la consulta que tiene en relación con el tiempo que debe otorgar el empleador para la colación, se informa que el artículo 34 del Código del Trabajo establece que:

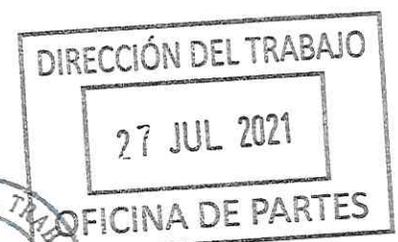
“La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria”.

Por su parte, la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en Dictamen N°2947/111 de 17.05.1996 ha señalado que *“...el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explicitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando”.*

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones, normas y jurisprudencia anotada, cumpla con informar a usted que la Dirección del Trabajo deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GFRigfr
Distribución:

- Jurídico
- Jefe de Gabinete Directora del Trabajo
- Partes