



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.78441 (766) 2024

853

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta genérica. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico sobre la consulta particular.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.11.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Correo electrónico de 29.05.2024, del Departamento Jurídico.
- 3) Correo electrónico de 25.03.2024, de doña María Jesús Palma Araya.

SANTIAGO,

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO**

13 DIC 2024

**A : SRA. MARÍA JESÚS PALMA ARAYA
mpalma@somecoandina.cl**

Mediante presentación del antecedente 3), se solicita a esta Dirección remitir información respecto el cambio de jornada laboral de los trabajadores que se encuentran bajo el artículo 22 del Código del Trabajo, luego de la entrada en vigencia de la Ley N°21.561.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las

facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen."

Asimismo, el literal b) del artículo 5° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;"

Desde tal perspectiva, cabe señalar que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, el Ord. N°4382, de 11.09.2019 y Ord. N°3268 de 17.07.2017, no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento en los términos requeridos, por cuanto para ello sería necesario efectuar un análisis de cada trabajador en particular considerando los antecedentes verificados a través de un procedimiento de fiscalización, situación que no resulta posible tratándose de casos a priori, genéricos o consultas abstractas como ocurre en la especie.

Relevante es el hecho que, con fecha 29.05.2024 el Departamento Jurídico, mediante correo electrónico dirigido a la casilla de la presentación, solicitó mayores antecedentes para un correcto estudio y análisis del requerimiento, sin obtener a la fecha respuesta de parte de la solicitante.

De este modo, la misma doctrina antes citada, ha precisado que, no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente, razón por la que no se podrá emitir un pronunciamiento al tenor de lo solicitado.

Sin perjuicio de lo anterior, cumplo con informar a Ud., que el nuevo inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado en virtud de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, refiere lo siguiente:

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá

recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.”

En dicho sentido, la Ley N°21.561 contempló dentro de su normativa un cambio sustancial a la materia que nos ocupa, eliminando expresamente las excepciones asociadas a la ubicación o locación del trabajador.

Lo anterior, indica el Dictamen N°84/04, debido a que *“...el actual nivel de desarrollo y masificación de los medios tecnológicos resulta contradictorio con una eventual tendencia injustificada de calificar, a priori, a un trabajador como exento de limitación de jornada por el solo hecho de prestar servicios en un lugar físico diferente al de su jefe o superior inmediato...”*.

De esta manera, de acuerdo con la doctrina antes citada, al haberse abandonado expresamente el criterio de ubicación geográfica del dependiente como factor determinante para justificar la falta o indeterminación de la jornada de trabajo, sólo se han mantenido vigentes las categorías asociadas a la naturaleza de la función, es decir; ciertos cargos gerenciales o de jefatura (cuya naturaleza radica en la confianza) y quienes ejecutan sus labores sin fiscalización superior inmediata (aquellos cuya naturaleza implica la atenuación del control laboral).

Respecto de la primera categoría antes citada, el Dictamen N°545/22 de 12.08.2024, ha referido que lo relevante para determinar si nos encontramos frente a un cargo de confianza exento del cumplimiento de jornada, no será el lugar en el que se ejecutan los servicios ni la cantidad de tiempo que ello irroge para el dependiente, sino, las facultades con las cuales lo ha dotado el empleador para el ejercicio de las labores, las cuales permiten medir o sopesar justamente el grado de confianza depositado en el trabajador.

Dicho de otro modo, la naturaleza del cargo de confianza exento de limitación de jornada de trabajo tiene directa relación con las atribuciones efectivas que han sido puestas a su disposición, lo cual deriva de la aplicación del principio de primacía de la realidad y del carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión.

De esta suerte, dos son las condiciones copulativas que deben concurrir para considerar que un cargo de confianza se ajusta a la excepción de que se trata; contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa y; gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios.

Por su parte, en cuanto a la segunda categoría, el Dictamen N°84/04 ha actualizado la doctrina de esta Dirección respecto de los elementos que deben concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior inmediata, precisando que nos encontramos frente a ella cuando concurren, copulativamente, los siguientes requisitos:

"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

b) Que la supervisión o control sea ejercida por; i) personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento o; ii) medios automatizados sin intervención humana.

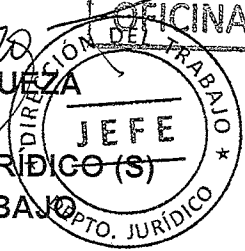
c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Proximidad que ya no debe agotarse sólo en cercanía física o espacial, sino que ampliarse a todas las posibilidades de supervisión y control que permiten el desarrollo tecnológico."

De este modo, resulta evidente que las causales de exclusión de limitación de jornada contempladas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad. Dicho de otro modo y en concordancia con lo señalado por esta Dirección mediante el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, la procedencia de calificar a uno o más dependientes como exentos de limitación de jornada de trabajo, dependerá de las particularidades de cada caso.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpro con informar a usted que, no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie en abstracto o de modo genérico sobre la consulta efectuada, sin perjuicio de las anotaciones que se han realizado a lo largo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.


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


GMS/JLMA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control