



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E. 87271(2025)

437

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo; Consulta genérica; Jornada Laboral transporte de carga y peonetas.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de consultas de carácter genérico que no refieren a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 11.06.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Derivación GESDOC, de 01.04.2025, de ICT Santiago Sur;
- 3) Presentación de 28.03.2025 de Transporte Tricahuino SPA

SANTIAGO,

24 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: TRANSPORTES TRICAHUINO SPA

Mediante la presentación señalada en el antecedente 3), se solicita un pronunciamiento sobre la correcta aplicación de la jornada laboral para los choferes del transporte de carga urbana y los peonetas. Asimismo, se formulan una serie de consultas relacionadas con el registro de asistencia de los trabajadores, la

modalidad de distribución de la jornada de trabajo y la regulación de las horas extraordinarias.

En primer término, cabe señalar que, revisado el sistema DT PLUS de la Dirección del Trabajo, consta que la empresa Transportes Tricahuino SpA registra denuncias relacionadas con el cumplimiento de la jornada laboral. Dichas denuncias han motivado fiscalizaciones por parte de la Inspección del Trabajo, constatándose infracciones vinculadas, entre otras materias, a la exclusión indebida del límite de la jornada ordinaria sin cumplir los requisitos legales exigidos para ello.

Precisado lo anterior, cumple con informar a Ud. que conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 1º del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde especialmente a este Servicio:

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo."

Así mismo, el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

"Art. 505. 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".

Desde dicha perspectiva, cabe señalar que la solicitud en análisis no da cuenta de un conflicto concreto respecto de la aplicación de las norma relativas a la jornada laboral en el sector de transporte de carga urbana, ni se plantea la existencia de disposiciones oscuras o dudosas que requieran ser interpretadas por este Servicio. Por el contrario, se formulan una serie de interrogantes que buscan obtener, en abstracto, una asesoría jurídica sobre la legislación laboral vigente y su implementación al interior de una empresa determinada.

En este sentido, la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Ordinario N°1442, de 22.11.2023, ha señalado que:

"(...) la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto obscuro o dudoso de la normativa aplicable a un caso concreto".

En razón de lo expuesto, este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos requeridos. No obstante, se formularán a continuación algunas anotaciones generales respecto de la jornada laboral del rubro del transporte de carga urbana.

Previamente, es del caso aclarar que, la norma general respecto de jornadas laborales, la cual se aplica los choferes del transporte de carga urbano, se encuentra

contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, que dispone lo siguiente:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.”

La norma recién citada se encuentra modificada por la Ley N°21.561, que dispone la rebaja gradual y progresiva de la jornada laboral a 40 horas semanales. Es decir, la reducción de la jornada se producirá en forma gradual a partir del 26.04.2024 y continuará hasta el 28.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas, como se expresa a continuación en el recuadro.

Vigencia	Jornada Ordinaria semanal
26.04.2024	44
26.04.2026	42
26.04.2028	40

Por su parte, el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, precisó que, las causales de exclusión de limitación de jornada contempladas en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y en conformidad al principio de primacía de la realidad.

Es decir, la procedencia de calificar a uno o más trabajadores como excluidos de la limitación de jornada dependerá de las condiciones específicas y concretas que concurren en cada caso particular.

En armonía con lo anterior, el artículo 10 N°5 del Código materializa un principio de certeza de la jornada laboral, al establecer la obligación del empleador de fijar en el contrato individual la extensión y distribución del tiempo destinado a la prestación de los servicios. Dicho tiempo debe sujetarse, además a los límites diarios y semanales establecidos por la ley en el inciso primero del artículo 22 del mismo cuerpo normativo.

A su vez, el Dictamen N°545/22, de 12.08.2024, de esta Dirección, al armonizar las modificaciones legales introducidas por la Ley N°21.561, los avances tecnológicos en materia de control de jornada, los elementos establecidos en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, y el contenido del mencionado Dictamen N°84/04, ha referido que lo relevante para determinar si nos encontramos frente a un cargo de confianza exento del cumplimiento de jornada, no es el lugar en el que se ejecutan los servicios ni la cantidad de tiempo que ello irrogue 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.

En síntesis, un determinado servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior, cuando concurren copulativamente, los siguientes elementos:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que traduce en una supervisión acerca de la forma y puntualidad en que se prestan los servicios, criterio que deriva de los términos "funcional" y "oportunidad", que emplea la letra a) del artículo 42 del Código del ramo.

b) Que la supervisión o control sea ejercida por:

b.1) personas de mayor rango o autoridad dentro de la empresa o establecimiento, vale decir, por parte de un "superior jerárquico", o;

b.2) medios automatizados sin intervención humana. Entendiéndose por tales los sistemas informáticos destinados a evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros preprogramados que pueden, por ejemplo; realizar modificaciones a una ruta de ventas; alterar la asignación de clientes, llamados telefónicos, pedidos, etc., de acuerdo al comportamiento o resultados obtenidos por el dependiente.

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad organizacional, entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Vínculo que, tal como prescribe el Dictamen N°84/04, no debe agotarse sólo en la cercanía física o espacial, sino que debe considerar todas las posibilidades de supervisión y control que permite el desarrollo tecnológico.

Seguidamente, corresponde aclarar a Ud. que, en cuanto al sistema de registro y control de asistencia, los choferes de vehículos de carga urbana no se encuentran sujetos a un sistema especial de registro y control de su asistencia rigiéndose, por ende, por la regla general del inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, es decir; por un libro en formato de papel o por un mecanismo electrónico ajustado a lo dispuesto en el Dictamen N°2927/58 de 28.12.2021.

Por su parte, respecto de los peonetas, es necesario precisar que la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°8173/327, de 18.12.1995, precisa que a estos trabajadores, cuya principal función es cargar y descargar los vehículos y luego ser transportados en los mismos sin desempeñar actividad," se les transmitirían ciertas condiciones objetivas" que rigen a los choferes, con los cuales trabajan a bordo del mismo vehículo, que en el caso en estudio sería la jornada laboral y los sistemas de registro y control de asistencia, de corresponder.

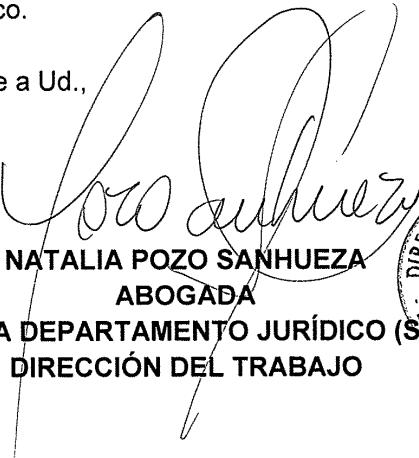
Por lo tanto, a la misma conclusión anterior se arribaría de aplicar en la especie el aforismo jurídico que expresa que "donde existe la misma razón debe regir la misma disposición," por lo que si el legislador ha precisado la jornada laboral de los choferes de camiones de transporte de carga interurbano en el artículo 25 bis

del Código, la misma debiera regir para el peoneta que se desempeña junto a él en el mismo vehículo y recorrido, en lo que proceda.

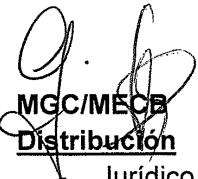
De este modo, en la especie, los peonetas o auxiliares que prestan labores en el transporte de carga urbana, quedarían sujetos al régimen de jornada ordinaria máxima semanal de 44 horas del artículo 22, y a los sistemas de control de jornada establecidos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, como se ha expuesto en párrafos que anteceden para los choferes del transporte de carga urbana.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a Ud., que este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de consultas genéricas que no se refieren a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el cuerpo del presente informe que se expresan de modo genérico.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/MIECB
Distribución
Jurídico
- Partes
- Control