



100 AÑOS
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E245597/2025

ORDINARIO N°: 602

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Consulta Genérica. Jornada. Transporte de carga urbano e interurbano.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse 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.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.08.2025 y 29.08.2028, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 21.08.2025, de don [REDACTED] en representación de Distribuidora Zúñiga Campos Limitada.

SANTIAGO, 04 SEP 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto de la posibilidad de modificar la jornada pactada con un grupo de trabajadores, para efectos de excluirlos de la limitación de jornada establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a usted:

Conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 1° 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 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

"Art. 505. La fiscalización de/ 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".

Habiendo hecho presente lo anterior, cabe señalar que su presentación no da cuenta de un conflicto concreto respecto de la aplicación de las normas relativas a la jornada laboral, 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 (Ordinario N°437 de 24.06.2025).

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

"(...) 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 oscuro 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, que dan cuenta de la doctrina vigente en la materia.

Luego de entrada en vigencia de la Ley N°21.561 (Ley de 40 horas), el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, dispone que 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 debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Como es posible advertir el legislador restringió a la presunción de falta de control o fiscalización, por una parte, a aquellos dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y, por la otra, a todos aquellos trabajadores

que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

En virtud de lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en los dictámenes N°84/4 de 06.02.204 y N°545/22 de 12.08.2024, para comprender lo que nuestro legislador entendió por gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración y cuáles son sus características, primero que todo se debe considerar que no puede tratarse de la generalidad o grupos amplios de trabajadores, sino que, por el contrario, solo muy pocas personas en cada empresa pueden acceder a dicho nivel jerárquico.

Por otro lado, a través de la ley N°21.561, se abandonó 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).

Ahora bien, cabe destacar que el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, precisó que, las causales de exclusión de limitación de jornada contempladas en el inciso 20 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. Conforme a lo anterior, 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.

Este Servicio previamente se ha pronunciado en mayor profundidad sobre esta materia, pudiendo citarse a modo de ejemplo el Ordinario N°521 del 04.08.2025, el que se encuentra disponible en la página web de la Dirección del Trabajo.

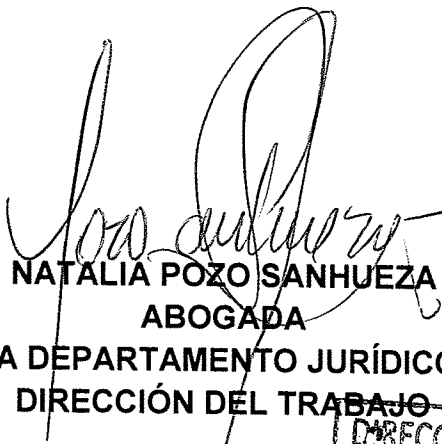
Adicionalmente, se hace presente que el artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones mínimas que debe tener todo contrato, indicando en su N°5 que se debe incorporar la duración y distribución de la jornada. Esta norma, se condice con el principio de certeza que debe regir a todo contrato, particularmente en materia de jornada. 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 (Ordinario N°437 de 24.06.2025).


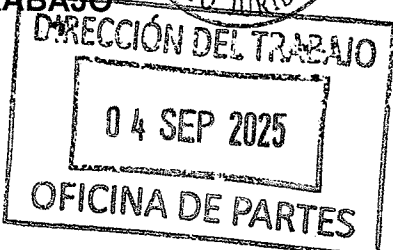
Ahora bien, particularmente respecto de los trabajadores de transporte de carga urbana e interurbana, este Servicio se ha pronunciado en el Ordinario N°2191 de 21.12.2022. Asimismo, respecto de los peonetas, cabe remitirse a lo señalado en el Ordinario N°437 de 24.06.2025.

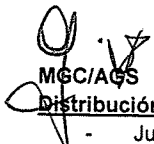
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud., que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de consultas genéricas que no se refieren a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro 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/AGS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control