

ORDINARIO N°: 609

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo. Fiscalización superior. Cargos de confianza.

RESUMEN:

Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Ejecutivo Empresa y Trabajadores" en la empresa Caja Compensación La Araucana, no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 02.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correo de 22.08.2025 [REDACTED] abogado fiscalía, Caja de Compensación La Araucana;
- 3) Correo de 20.08.2025 de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 4) Presentación de 18.04.2024 [REDACTED] Gerente de Finanzas Caja de Compensación La Araucana.

SANTIAGO, 04 SEP 2025

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: [REDACTED]
GERENTE DE FINANZAS
CAJA DE COMPENSACIÓN LA ARAUCANA
[REDACTED]**

Mediante presentación de antecedente 4), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento para determinar si las labores que realizan los trabajadores que ejercen el cargo de "Ejecutivo Empresa y Trabajadores" en la empresa Caja Compensación La Araucana, se encuentran exceptuadas de jornada de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 22 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 debemos saber 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.

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).

1) Cargos de confianza. El inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo dispone que, deben quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.

Por lo tanto, 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 irroque 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, más allá de lo indicado en el contrato individual de trabajo, 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.

1.a) Facultades que definen un cargo de confianza: nuestro Código del Trabajo establece para los cargos de confianza una serie de características, tales como:

- El Empleador podrá condicionar su contratación a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial (artículo 2 inciso 7°);
- Existe una presunción de derecho de que representa al empleador y por consiguiente obliga a este con los trabajadores, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. (artículo 4 inciso 1°);
- Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, no podrán negociar colectivamente, (artículo 305 inciso 1°).

De las disposiciones transcritas aparece de manifiesto que, al referirse a los cargos de confianza, el legislador alude a facultades “generales”, tanto de representación como de administración. Asimismo, es importante destacar que el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo exige habitualidad en el ejercicio de las atribuciones, es decir, demanda periodicidad en su uso. Dicho de otro modo, que las facultades pertenezcan intrínsecamente al cargo, es decir, que no sean otorgadas para la ejecución de un determinado negocio u operación.

Ahora bien, respecto a lo que debemos entender por “*apoderados con facultades de administración*”, de las normas legales que regulan la materia, es posible colegir que son aquellos dependientes que representan al empleador y que tienen, en general, poder decisorio suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a la relación laboral, entre los cuales puede citarse, a vía ejemplar, la facultad de decidir sobre la contratación o despido de personal.

En tal sentido, es posible sostener que la facultad de administración, para el caso que nos ocupa, lleva implícitas facultades decisorias en aspectos tales como la planificación, organización, dirección, coordinación y control de la marcha de la empresa o de un establecimiento o área de importancia. En el fondo, debe tratarse de trabajadores que, en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos, de comercialización, etc.

Así las cosas, a modo de síntesis, podemos indicar que, sin perjuicio del análisis casuístico que debe efectuarse frente a cada consulta, en principio nos encontramos frente a un cargo de confianza, de aquellos contemplados en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, cuando el trabajador ejerza habitualmente, a lo menos, alguna de las siguientes atribuciones¹:

i) Facultades generales de representación del empleador. Al respecto se ha señalado en doctrina que se trata del acto por el cual una persona autoriza a otra para que la obligue directamente respecto de terceros en los actos y contratos que la segunda ejecute o celebre a nombre de la primera.

ii) Facultades generales de administración o dirección de la empresa, entendiendo por tales; el ejercicio de un poder decisorio suficiente para contratar o despedir personal; ejecutar actos de disposición patrimonial; o tomar decisiones que afecten las políticas o procesos productivos de la empresa, etc.

Ahora bien, las facultades de administración manifestadas a través del poder decisorio pueden extenderse a toda la empresa o a una parte de ella,

¹ Dictamen N°545/22 de 12.08.2024 de la Dirección del Trabajo.

siempre y cuando en este último escenario el trabajador pueda, sin requerir autorizaciones superiores, por ejemplo, ejecutar actos de disposición patrimonial o tomar decisiones estructurales, despedir o contratar personal, etc., es del caso resaltar que el cargo de confianza puede contar con una o ambas facultades -representación o administración- alternativamente, dado que se trata de esferas jurídicas diferentes.

1.b) Autonomía en la prestación de los servicios. Como hemos señalado previamente, la denominación de un cargo o incluso la atribución de ciertas facultades no importan per se en la exclusión de limitación de jornada, si en los hechos el dependiente carece de real autonomía en la prestación de sus servicios.

En armonía doctrina respecto de esta materia, el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024 dispuso que, atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, precisamente por su condición de excepción, frente a esta Dirección no bastará con invocar la denominación convencional que un contrato haga de las funciones de un dependiente, sino que la calidad de gerente, administrador o apoderado con facultades de administración y/o dirección, según lo dispuesto el artículo 4 del Código del laboral, deberá responder al principio de primacía de la realidad, es decir, que en caso de discrepancia, los Inspectores del Trabajo deberán resolver de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

Ahora bien, particular relevancia cobra el cumplimiento de una jornada tácita de trabajo, como se ha analizado, por ejemplo, en el Ord. N°6441 de 19.12.2018 que aborda la labor de supervisión de pacientes con hospitalización domiciliaria efectuada por auxiliares de enfermería, servicios que no importan sólo realizar visitas a las residencias sino, por el contrario, requieren acompañar permanentemente a una persona hasta ser reemplazada por otra auxiliar lo cual importa, evidentemente, que más allá de los servicios prestados existirá siempre un horario o turno a ejecutar.

De este mismo modo, la jurisprudencia administrativa ha sostenido² que no procede la exención de limitación de jornada en aquellos casos de trabajadores que, aún denominándose jefes, gerentes, supervisores, etc., cumplen funciones asociadas indefectiblemente al horario rígido de una tienda, faena o local cuando, por ejemplo, deban supervisar su apertura o cierre, pues ello resulta contradictorio con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo.

No obstante, lo señalado no impide que un dependiente pueda ser asignado a un recinto o establecimiento específico y estar exento de limitación de jornada, pues lo relevante será precisamente que pueda concurrir libremente a dicha faena o local sin cumplir un horario, es decir, tener capacidad de organizar su tiempo.

2) Trabajadores exentos de limitación de jornada por prestar servicios sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus labores³. Al respecto, inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, dispone que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Para analizar la materia, debemos referirnos a:

² Ordinario N°66 de 26.01.2024 de la Dirección del Trabajo.

³ Dictamen N°545/22 de 12.08.2024 de la Dirección del Trabajo.

2.a) Subordinación: El artículo 7° del Código del ramo define el contrato de trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En conformidad a lo dispuesto en dicho precepto legal, resulta evidente que la relación laboral, no se crea ni subsiste en un plano de igualdad, sino que, por el contrario, en su esencia contempla la existencia de una parte dotada de la facultad o poder de dar órdenes relativas a la manera y oportunidad en que se deben prestar los servicios personales, frente a la otra obligada al cumplimiento de tales instrucciones.

Análogamente se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, señalando que la circunstancia de trabajar sin fiscalización superior inmediata no priva al empleador de su facultad de organizar y planificar las labores convenidas, para cuyos efectos podría permitirse fijar un horario para asignar la carga de trabajo, citar a reuniones de trabajo y coordinar las tareas encomendadas, sin que ello conduzca necesariamente a concluir la obligatoriedad de pactar una jornada.⁴

Ahora bien, aunque la subordinación siempre se encuentre presente, sin importar la jerarquía del cargo o el tipo de servicio prestado, respecto de los trabajadores exentos de limitación de jornada por ausencia de fiscalización superior inmediata, el empleador debe inhibirse de utilizar ciertos medios de supervisión (registro y control de asistencia, por ejemplo) o atenuar su intensidad (distanciar la entrega de reportes o estados de avances, entre otros).

2.b) Fiscalización superior: Armonizando lo dispuesto en el Código del Trabajo, sumado a las innovaciones tecnológicas en materia de control laboral y los elementos señalados por la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, el citado Dictamen N°84/04 ha actualizado la doctrina de esta Dirección respecto de los elementos copulativos que deben concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior, estableciendo que ellos son:

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 con ciertos parámetros preprogramados.

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

⁴ Ordinarios. N°3425 de 09.07.2019 y N°2469 de 03.09.2020

Esta fórmula amplia requiere necesariamente un análisis casuístico, por lo que ha de ser interpretada armónicamente con los demás elementos copulativos que deben concurrir para encontrarnos frente al ejercicio de la fiscalización superior.

2.b.1) Medios de control: Habiendo reseñado los elementos copulativos que deben concurrir para entender que nos encontramos frente al ejercicio de la potestad de mando del empleador (fiscalización superior), corresponde a continuación referirnos a los medios de control a través de los cuales se materializa precisamente la referida facultad.

En tal sentido, tal como ha señalado la jurisprudencia de este Servicio⁵, en toda relación laboral existirán siempre diferentes tipos de control (en cuanto a su finalidad) y diversos niveles de control (en cuanto a su intensidad).

Ahora, respecto de las circunstancias que denotan la existencia de controles incompatibles con la ausencia de limitación de jornada, podemos destacar, entre otros, la realización de reuniones diarias de asistencia obligatoria (ya sea presenciales o telemáticas), controlar la hora de inicio y término de las gestiones realizadas, y seguimiento del trabajo a través de aplicaciones informáticas en dispositivos móviles, entre otras.

2.b.2) Autonomía en la prestación de los servicios: Como ya se ha señalado en el cuerpo del presente informe, y ha sido latamente abordado⁶, el actual estadio de desarrollo tecnológico permite que los empleadores ejerzan diversos tipos de controles laborales aún respecto de trabajadores que se encuentren en zonas geográficas distantes de las oficinas o establecimientos de la empresa.

De esta manera, para establecer cuándo nos encontramos frente a la existencia de funciones exentas de limitación de jornada laboral, el elemento fundamental a considerar será la real autonomía con la que se presten los servicios.

En tal orden de ideas, resulta pertinente recordar que la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en lo sustancial, indica que, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente. Es este, entonces, el contexto en el que se debe analizar la autonomía y utilización de controles laborales.

De esta forma, los servicios exentos del cumplimiento de jornada laboral por ausencia de fiscalización superior inmediata deben corresponder a funciones que puedan ser ejecutadas de manera independiente, es decir, cuyo desarrollo no dependa, por ejemplo, del horario de los demás trabajadores de la compañía o del lapso de apertura o cierre de un local, establecimiento, faena u oficina, pues en todos estos casos existirá una jornada tácita determinada por factores externos al dependiente lo cual, evidentemente, extingue la necesaria autonomía que requiere la figura jurídica en examen.

Finalmente, es necesario precisar que, el otorgamiento de la necesaria autonomía en la prestación de los servicios no obsta a que el empleador, en el legítimo ejercicio de su potestad de mando, pueda impartir instrucciones acerca de

⁵ Aplica Dictamen N°84/04 de 06.02.2024.

⁶ Aplica Dictamen N°84/04 de 06.02.2024.

la forma en que se deben ejecutar las labores (por ejemplo, cumpliendo ciertos protocolos de seguridad, procesos comerciales de la empresa, reglas de ventas, etc.), siempre y cuando se respeten las condiciones exigidas en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir, que el dependiente entregue resultados de sus gestiones y se reporte esporádicamente.

De igual forma, es dable estimar que el empleador podría establecer instrucciones respecto de la oportunidad de la prestación de los servicios (cumplimiento de hitos, etapas de entrega, rendiciones quincenales, etc.) pero, nuevamente, siempre y cuando tales entregas mantengan su carácter de esporádicas, lo cual no se condeciría, por ejemplo, con la obligación de asistir, física o virtualmente, a reuniones diarias.

Ahora bien, habiéndose ya analizado latamente, los elementos que deben tenerse en consideración para determinar si una función o cargo se encuentra exento de limitación de jornada de trabajo en virtud de la causal de que se trata, ahora es necesario referirnos al cargo consultado.

Sobre la materia, es del caso señalar que respecto de si los trabajadores que detentan el cargo de “Ejecutivo Empresa y Trabajadores” desarrollarían, o no, funciones que se encontrarían dentro de aquellas que permiten eximirse del cumplimiento de jornada laboral en los términos expuestos en el cuerpo del presente informe, es necesario destacar que, en el contrato de trabajo acompañado, el empleador reseña con detalle una serie de labores que deben ser desarrolladas por cada perfil entre las que se destacan las siguientes:

PRIMERO: CARGO, FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO

La Empresa contrata los servicios del Trabajador el que se desempeñara como Ejecutivo Empresas y Trabajadores y se compromete a ejecutar y realizar las funciones de Ejecutar acciones en post de las necesidades de las Empresas afiliadas, asegurando la entrega de un servicio de calidad integral, siendo una vía de comunicación directa entre La Araucana y la organización, con el fin de fomentar y potenciar la fidelización de cada una de las empresas afiliadas y gestionar la afiliación de empresas que no estén afiliadas a la Caja mediante la prospección y difusión de los beneficios de la Araucana. Las tareas, labores específicas y demás materias propias al cargo del Trabajador se detallan en documento que se suscribe como anexo al presente contrato.

Funciones

Difundir la parrilla de beneficios de La Caja a través de los medios coordinados con la Empresa como charlas, ferias de beneficios, campañas, entre otros medios. Identificar los productos más beneficiosos para las Empresas asignadas, así como también visualizar futuras oportunidades de presencia de nuestra institución al interior de la empresa afiliada. Responsable del proceso de descarga y seguimiento pago de nóminas de su cartera asignada a la sucursal. Establecer relaciones cercanas con diferentes estamentos de las Empresas de la cartera asignada, los cuales intervienen en el relacionamiento con la Caja, tales como áreas administrativas y gerenciales, sindicatos o asociaciones, federaciones, bienestar, entre otros. Ejecutar las actividades y compromisos pactados con cada uno de los estamentos que intervienen en la empresa, relacionados con la Caja. Prospeccionar nuevas empresas para lograr su afiliación y aumentar la cartera de afiliados de la Caja. Prospeccionar entidades con las que podríamos generar convenios y alianzas que mejoren la oferta de valor de la Caja. Registrar las visitas y acciones generadas de acuerdo con el modelo Comercial

definido por la Caja. seguir un orden y metodología de trabajo con cada estamento que interviene con la Caja, siendo estructurado en la entrega e ingreso de las fichas de los programas sociales, documentación, entre otro, cumpliendo los plazos según lo establecido en los sistemas de control en la Caja.

Dichas labores serán ejercidas en la Gerencia Comercial, Subgerencia Sucursales en las dependencias de la Empresa ubicadas en Av. Nueva Providencia 2278, comuna de Providencia, ciudad de Providencia, o por la naturaleza de los servicios que presta el trabajador, se requerirá habitualmente su desplazamiento a distintos lugares dentro de la zona geográfica de acuerdo con las rutas previamente establecidas por la empresa.

Sin perjuicio de lo que se acuerda en esta cláusula, el Empleador conservará la facultad de cambiar el sitio o recinto donde se han prestarse los servicios, en conformidad con el artículo 12 del Código de Trabajo. Asimismo, las partes podrán acordar cambiar el lugar de prestación de los servicios, a una ubicación distinta a la señalada en el párrafo precedente, en donde la Empresa cuente con oficinas o servicios vigentes, en especial atención a las condiciones particulares del cargo.

SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS.

Mediante este instrumento, las partes vienen en actualizar el contrato de trabajo que las vincula, acordando que el Trabajador cumplirá una jornada semanal ordinaria de 39,25 horas, de acuerdo a la siguiente distribución diaria: lunes a jueves, de 08:45 a 18:00 horas, y los viernes de 08:45 a 16:00 horas. Alternativamente, el Trabajador podrá cumplir una jornada distribuida entre lunes a jueves, de 08:00 a 17:15 horas, y los viernes de 08:45 a 16:00. Para ambos casos, la jornada de trabajo será interrumpida con un descanso de 60 minutos destinados a la colación, tiempo que no se considerará como trabajado para efectos del cómputo de la jornada diaria.

El Trabajador estará obligado a registrar diariamente su asistencia, utilizando para ello el o los sistemas de registro de asistencia que tenga implementado el Empleador.

Cuando por necesidades de funcionamiento de la Empresa sea necesario pactar trabajo en tiempo extraordinario, éste solo podrá realizarse, previa autorización expresa de la jefatura que corresponda, conforme a los procedimientos vigentes.

A falta de acuerdo, queda prohibido expresamente al Trabajador trabajar sobretiempo, salvo en los casos a que se refiere el inciso precedente.

El tiempo extraordinario trabajado de acuerdo a las estipulaciones precedentes, se remunerará con el recargo legal correspondiente.

CUARTO: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

El Trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefatura inmediata o por la Gerencia respectiva, y a respetar en todas sus partes las disposiciones establecidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, en el Código de Ética y en el Manual de Buenas Prácticas y de Conducta de La Araucana, las que declara conocer y que, para estos efectos, se considera parte integrante del presente contrato. Una copia de dichos documentos es entregada en este acto al Trabajador, quien declara recibirlo a su entera conformidad. La infracción o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en los documentos antes

señalados y las que a continuación se indican, se estimará como incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato y, en el caso que legalmente proceda, el empleador se reserva la facultad de poner fin a este contrato sin derecho a indemnización de ninguna especie para el Trabajador.

Al trabajador se le prohíbe expresamente incurrir en las siguientes conductas:

a) Desempeñar durante la jornada de trabajo actividades que no sean las convenidas con el Empleador, y tener parte directa o indirectamente en actividades comerciales u otros negocios ajenos al Empleador, que requieran su atención personal durante la jornada.

c) Asumir la representación de la Empresa para celebrar actos o contratos que puedan comprometer sus intereses, salvo que cuente con autorización expresa para ello emanada de una autoridad competente de la Empresa.

e) Utilizar para su provecho personal cualquier información de la Empresa a que tenga acceso con ocasión de su trabajo, sea directamente o través de terceros.

g) Divulgar a clientes de la empresa o a terceros, cualquier información sobre los registros mantenidos y/o procesados, operaciones, actividades, desarrollo de productos, planes estratégicos, o cualquier otro dato que pueda atentar contra el deber de confidencialidad adquirido.

El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones señaladas precedentemente se considerará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, conforme a lo establecido en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

En la misma causa justificada de terminación del presente contrato incurrirá el Trabajador si faltara a los deberes de lealtad, honorabilidad, diligencia y moralidad inherentes a su cargo.

Al tenor de los antecedentes examinados, y atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y no encontrar en ellos antecedentes suficientes que permitan suponer que se trate de aquellos trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas, tal como lo exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, es posible establecer que las funciones de de "Ejecutivo Empresa y Trabajadores" en la empresa Caja Compensación La Araucana, no calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° del mismo precepto.

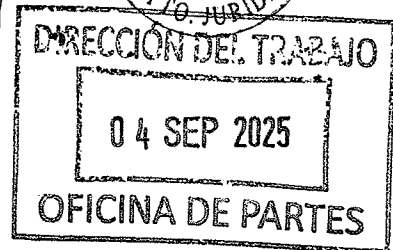
Finalmente, es necesario recordar que la norma analizada, establece que en caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

De este modo, si se produjera una diferencia respecto de la aplicación o procedencia de una causal de exclusión de limitación de jornada para un determinado cargo o función, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la oficina comunal o provincial que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de los servicios, a fin de que el respectivo Inspector del Trabajo resuelva el conflicto.

En conclusión, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que, dados los antecedentes revisados, las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Ejecutivo Empresa y Trabajadores" en la empresa Caja Compensación La Araucana, no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


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


MGC/GMS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control