



**ORDINARIO N°:** 660

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:** Niega lugar a reconsideración de Ordinario N°188 de 31.03.2025.

**RESUMEN:**

No resulta procedente reconsiderar el Ordinario N°188, de 31.03.2025, conforme al cual la jornada ordinaria máxima aplicable a los trabajadores choferes maquinistas que no viven en las dependencias de los cuarteles de bomberos, corresponde en la actualidad a 44 horas semanales por aplicación de las reformas introducidas por la Ley N°21.561, que hacen aplicables a su respecto lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

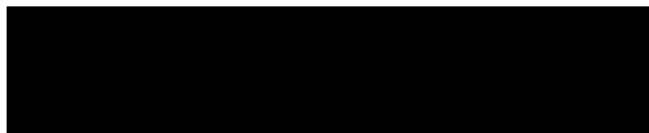
**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 17.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 2) Pase N°712 de 15.05.2025, Jefe Gabinete Director del Trabajo.
- 3) Presentación de 14.05.2025 de Presidente Nacional de Bomberos de Chile (S).
- 4) Ordinario N°188 de 31.03.2025, de Jefa Departamento Jurídico (S).

**SANTIAGO, 25 SEP 2025**

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

**A: PRESIDENTE NACIONAL DE BOMBEROS DE CHILE (S)**



Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado reconsiderar el Ordinario N°188 de 31.03.2025, conforme al cual se resuelve que la jornada máxima aplicable a los trabajadores choferes maquinistas que no viven en las dependencias de los cuarteles de bomberos, corresponde a 44 horas semanales por aplicación de las reformas introducidas por la Ley N°21.561.

Se plantea la necesidad de rectificar el criterio contenido en dicho pronunciamiento, disponiendo en su lugar que los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que desempeñan funciones de conductores que no residan en las dependencias del empleador, se encuentran eximidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, rigiéndose para todos los efectos de su jornada laboral de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 bis del Código del Trabajo, atendida la especial naturaleza y características de las funciones de servicio de utilidad pública prestadas por los Cuerpos de Bomberos.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 152 bis del Código del Trabajo señala:

“Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior”.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 149 del mismo cuerpo legal, dispone:

“Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador”.

A su vez, los incisos 1° y 2° del artículo 22 del Código del Trabajo disponen:

"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.

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".

De las normas precitadas fluye que, a los dependientes de los cuerpos de bomberos que viven en las dependencias de esa institución, le resulta aplicable el régimen definido en el artículo 149 inciso 2° del Código del Trabajo, por el cual no se encuentran sujetos a horario, pero sin embargo tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, con un descanso ininterrumpido de al menos de 9 horas entre el término y el inicio de cada jornada laboral.

Por su parte, los trabajadores que no viven en dependencias de su empleador, a contrario sensu de la circunstancia descrita en el párrafo anterior, si se encuentran sujetos a un horario de inicio y término de la jornada laboral, franja de tiempo que no puede exceder de 12 horas diarias, contemplándose en ellas al menos el tiempo de 1 hora destinado a descanso.

Cabe precisar igualmente que los trabajadores materia de la consulta en materia de jornada se encuentran afectos a las reglas generales, de distribución de la jornada de trabajo no pudiendo laborar más allá del máximo legal o de su jornada pactada si fuere inferior a ella, que en la actualidad es de 44 horas distribuidas en no menos de 5 ni en más de 6 días a la semana, toda vez que las funciones que desempeñan no se encuentran entre las causales de exclusión de limitación de jornada establecidas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo transcrito precedentemente.

Ahora bien, la Ley N°21.561 de 26.04.2023, que entró en vigencia partir del 26.04.2024, modificó el citado artículo 22 del Código del Trabajo estableciendo una rebaja gradual y progresiva de la jornada ordinaria de trabajo hasta alcanzar un máximo de 40 horas semanales el año 2028.

En armonía con la rebaja gradual de la jornada antes referida la misma ley introdujo a través del artículo 22 bis del Código del Trabajo una nueva forma de distribución de la jornada ordinaria basada en promedios semanales en períodos de hasta 4 semanas sin superar las 40 horas, los que pueden ser acordados por los trabajadores o las organizaciones sindicales que les representan con el empleador, materias que se encuentran desarrolladas en Dictámenes Nros.81/02 y 82/03, ambos de 01.02.2024 y 213/07 de 05.04.2024, a

los que puede acceder a través de la página web institucional de este Servicio [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

Así, a partir del 26.04.2024, el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas a la semana pasó a ser de 44 horas semanales, lo que regirá hasta el 26.04.2026, en que pasará a reducirse a 42 horas, y finalmente el 26.04.2028, en que se rebajará a 40 horas semanales.

En el mismo orden de ideas, cabe precisar que el mismo texto legal, modificó el artículo 28 del Código del Trabajo conforme al cual la distribución semanal de dicha jornada ordinaria de trabajo que actualmente debe efectuarse en no menos de 5 ni más de 6 días, pasando a partir del 26.04.2028 a ser de no menos de 4 días ni más de 6 días a la semana, modificación que será obligatoria a partir del 26.04.2028, no obstante lo cual, nada impide que las partes voluntariamente si así lo deciden, pacten con anticipación a los plazos determinados en la ley una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas distribuidas en 4 días a la semana.

Por último, cabe recordar que este Servicio mediante Dictamen N°2392/58 de 02.06.2017, y conforme a la normativa vigente a esa época ya había dado respuesta a la materia consultada en los siguientes términos: "...que resulta jurídicamente procedente que los dependientes del cuerpo de bomberos que se desempeñan como conductores, y que no viven en las dependencias de su empleador pacten una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días a la semana, de 9 ó 7,5 horas diarias, más una hora de colación no imputable a la jornada".

Respecto a la doctrina precitada, debe entenderse vigente y aplicable a los trabajadores materia de la consulta, considerando que la modificación introducida por la Ley N°21.561 ha reducido a 44 horas semanales el máximo de la jornada ordinaria de trabajo, a la fecha del presente informe.

Ahora bien, un breve repaso cronológico de la jurisprudencia administrativa de este Servicio elaborada en relación a las normas legales precitadas, da cuenta que el Dictamen N°877/16, de 07.03.2007, distingue entre trabajadores que viven en las dependencias del empleador y quienes son cuarteros conductores que no viven en las dependencias del empleador, determinando que los trabajadores cuarteros conductores que no vivan en las dependencias del empleador, estarán sujetos a una jornada que no puede exceder de 12 horas diarias, con un descanso no inferior a una hora, imputable a la jornada, el que puede ser interrumpido en los mismos casos y condiciones que los que viven en las dependencias del empleador.

A mayor abundamiento, el Ordinario N°188, de 31.03.2025, reiterando lo resuelto en el Dictamen N°2392/58 de 02.06.2017, determinó que los cuarteros conductores que no viven en las dependencias del empleador, indica que están afectos al límite de jornada diaria de 12 horas máximo, con una hora destinada a descanso, e indicando que respecto de la distribución semanal de su jornada, dichos trabajadores están afectos a las reglas generales, no pudiendo exceder de

44 horas, distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días, con la posterior gradualidad de la Ley de 40 horas.

Finalmente, cabe citar el Ordinario N°257, de 23.04.2025, que reitera que los trabajadores que no viven en las dependencias del empleador están sujetos a las reglas generales de la limitación de jornada, que actualmente consisten en 44 horas semanales distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días, por cuanto la Ley N°21.561, que modificó el Código del Trabajo para reducir gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, entró en vigencia el 26 de abril de 2024 con la reducción a 44 horas, que irá implementándose hasta alcanzar las 40 horas en 2028, no ha modificado lo dispuesto en el artículo 152 bis del Código del Trabajo, cuyo inciso final resulta plenamente aplicable a los trabajadores materia de la consulta, circunstancia que no les exime del cumplimiento de la jornada laboral conforme al inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Por otra parte, cabe señalar que, el artículo 1°, letra b) del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que a este Servicio le corresponderá, entre otras funciones, "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

A su vez, el artículo 5°, letra b) del mismo cuerpo normativo, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

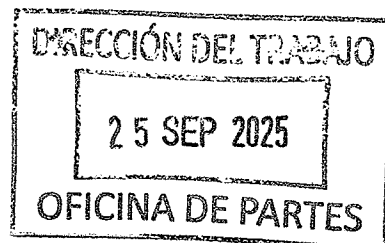
b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".


Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se infiere, en lo pertinente, que el Director del Trabajo se encuentra facultado para fijar, de oficio o a petición de parte, el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social. Por consiguiente, el dictamen de la Dirección del Trabajo constituye la opinión jurídica que tiene el Servicio sobre una materia específica de la legislación laboral, emitida de oficio o a requerimiento de un particular, en el ejercicio de la facultad legal de interpretar la legislación laboral.

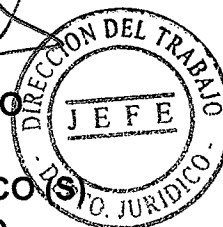
Ahora bien, en la especie, se ha solicitado la reconsideración de un ordinario, esto es un pronunciamiento emitido por el Departamento Jurídico, que no fija doctrina, sino que solo se limita a reiterar aquella establecida previamente por el Director del Trabajo en el ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 5°, letra b) del citado D.F.L. N°2, razón por la cual, no aportándose nuevos antecedentes que permitan alterar lo resuelto reiteradamente por este Servicio, no resulta procedente reconsiderar lo dispuesto por el Ordinario N°188 de 31.03.2025.

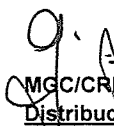
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que no resulta procedente reconsiderar el Ordinario N°188, de 31.03.2025, conforme al cual la jornada ordinaria máxima aplicable a los trabajadores choferes maquinistas que no viven en las dependencias de los cuarteles de bomberos, corresponde en la actualidad a 44 horas semanales por aplicación de las reformas introducidas por la Ley N°21.561, que hacen aplicables a su respecto lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



  
**CAROLINA GODOY DONOSO**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MGC/CRL**  
**Distribución**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control