



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.92679/2024
(1017) 2024

ORDINARIO N°: 686

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

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

RESUMEN:

Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Key Account Manager", "Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico", "Encargado de Sistema de Gestión de la Calidad", "Técnico Informático Senior", "Jefe Control Gestión" y "Técnico Mantenimiento Equipos PRT" en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 01.10.2025 y 24.09.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 09.04.2024 de Encargada Departamento de Recursos Humanos de Revisiones Técnicas San Dámaso S.A.

SANTIAGO, 07 OCT 2025

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

**A: [REDACTED]
ENCARGADA DE RECURSOS HUMANOS
REVISIONES TÉCNICAS SAN DÁMASO S.A.
[REDACTED]**

Mediante presentación de antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento para determinar si las labores que realizan los trabajadores que ejercen las funciones de "Key Account Manager", "Asesor Prevencionista", "Jefe de Planta", "Encargado Sistema de Gestión de Calidad", "Técnico Informático", "Jefe Control de Gestión" y "Técnico Mantenimiento Equipos PRT" en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso, pueden continuar exceptuados de jornada de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, cumpla 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, 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 Trabajo 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 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, 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 decisorial 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 decisoriales 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 Trabajo, 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 decisorial 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.

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

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

Acerca de esta materia, el Dictamen N°84/04, de 06.02.2024, indica 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 Trabajo, deberá responder al principio de primacía de la realidad, de manera 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 Ordinario 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 Trabajo.

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.

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.

Para analizar la materia, debemos referirnos a:

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 ya 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 Trabajo.

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,

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

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.

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, ejerce 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 la forma en que se deben ejecutar las labores (por ejemplo, cumpliendo ciertos

⁵ Aplica Dictamen N°84/04 de 06.02.2024.

⁶ Aplica Dictamen N°84/04 de 06.02.2024.

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, es necesario referirnos a las labores por las que consulta:

1) Acerca de los trabajadores que se desempeñan como **“Key Account Manager”**, debe indicarse que se ha revisado la descripción de cargo adjunta a su presentación, que señala, entre otras, las siguientes funciones: Gestionar nuevos clientes empresas; Impulsar la venta de la pre-revisión en empresas; Mantención de Cartera de clientes vigentes; Llevar a cabo plan de visitas de los clientes vigentes y nuevos; y Colaborar con el área de Contabilidad, antes de San Dámaso.

Además, debe tenerse presente que revisado el contrato de trabajo de una persona que desempeña dicha función aparece que el trabajador la ejecutará según la descripción de cargo y las instrucciones del Gerente Comercial, precisándose que “se prohíbe expresamente al trabajador realizar cualquier actividad que no le haya sido ordenada por su superior jerárquico”. Asimismo, se indica que el trabajador deberá justificar las inasistencias al trabajo por enfermedad dentro del plazo de 48 horas.

Al tenor de los antecedentes examinados, atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y no encontrando en las funciones descritas antecedentes suficientes que permitan suponer que se trata de 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 Key Account Manager en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A. 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.

2) Respecto a la tarea de **“Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico”**, la descripción de cargo acompañada, señala que el trabajador desarrolla estas funciones: Vigilar y efectuar rondas permanentes en las plantas a su cargo; Realizar levantamientos preventivos en las Plantas de Santiago; Realizar ODI a trabajadores nuevos de las plantas de Santiago; Desarrollar protocolos de la Seremi de salud; Documentar las entregas de Ropa y EPP en las Plantas; Vigilar que los trabajadores usen sus EPP; Informar de cualquier observación a Jefe Directo.

Las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo indicarse que su trabajo debe ser reportado a su jefe directo, de manera que no es posible establecer que las funciones de Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A.

calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° de la norma ya indicada.

3) La descripción de cargo de **“Jefe de Planta Tipo AB”**, señala, entre otras, las siguientes funciones a desempeñar: Es responsable del buen funcionamiento (tanto operativo como administrativo) de la planta a su cargo, permaneciendo el mayor tiempo posible en el patio de revisión y así poder agilizar los procesos, prevenir anomalías, dar seguridad a la planta y dar soluciones a problemas del momento; Administrar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de la planta de acuerdo a las instrucciones emanadas desde la Gerencia; Abrir la planta en el horario establecido, verificando que ésta se encuentre limpia, con todo el personal en sus puestos y en perfecto estado operativo; Debe recibir y atender a los inspectores de la SEREMITT, debiendo de informar de esta situación oportunamente al Gerente de Operaciones; Supervisar las labores del personal a su cargo; Coordinar, en conjunto con su jefe superior, las mantenciones preventivas y correctivas de los equipos que se usan en el proceso; Informar al jefe directo de las necesidades de adquirir equipos o insumos relativos a su área; Entregar las cuadraturas y recaudaciones para depósitos; Tramitar ante la Gerencia de Operaciones las diversas peticiones emanadas desde los empleados de la planta; Velar por el aseo en las dependencias de la planta; Evaluar anualmente el desempeño del personal a su cargo.

Conforme a los antecedentes examinados, las labores desarrolladas por el Jefe de Planta Tipo AB, no calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, y deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° del mismo precepto, toda vez que no se trata de facultades propias de los cargos de confianza, ni existen antecedentes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata, considerando que ciertas tareas deben realizarse en coordinación con su jefe superior o informando a su jefe directo y que cumple sus funciones en el horario de atención de la planta.

3) Acerca de la tarea de **“Encargado de Sistema de Gestión de la Calidad”**, la descripción del cargo señala, entre otras, las siguientes funciones: Supervisar de manera documental y en terreno todas las plantas para realizar el seguimiento; Viajar periódicamente a las plantas para realizar seguimiento y mantención del SGC; Revisar la eficacia del sistema y realizar las respectivas modificaciones y/o elaborar procedimientos o nuevas herramientas para la mejora continua junto a la Alta Dirección; Planificar, coordinar, dirigir y supervisar las actividades relacionadas con los procesos de Gestión del Sistema (auditorías, Revisiones por la Dirección, Manejo de No Conformidades); Hacer cumplir al personal de la empresa con lo establecido en el SGC de la compañía, requerimientos del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y legislación vigente; Informar oportunamente a la Alta Dirección de cualquier desviación operacional durante la ejecución de la tarea asignada que pueda afectar los resultados y la satisfacción del cliente; Solicitar semestralmente a los Gerentes y encargados de áreas de áreas los informes que correspondan a mejoras para alimentar el SGC; Realizar los informes de auditorías y visitas a las plantas y unidades de gestión para presentarlos para su análisis en la revisión por la alta dirección, así también como el cumplimiento de metas y programa del SGC para la toma de decisiones y mejora continua; Programar junto a la Alta dirección las auditorías internas del año.

De los antecedentes revisados, no se aprecian elementos que permitan suponer que las labores descritas precedentemente se enmarquen en las excepciones contempladas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo,

atendido que no corresponden a labores propias de cargos de confianza y aparece que se realizan bajo fiscalización superior inmediata.

4) En relación con la tarea de **“Técnico Informático Senior”**, la descripción del cargo señala, entre otras, las siguientes funciones: Mantención de los equipos, del hardware, software y de los sistemas informáticos de la empresa, de acuerdo a las instrucciones de su superior directo y el programa establecido; Mantención de redes, instalación de equipos y mantención de equipos; Ayuda a las plantas en el uso de los equipos; Respuesta rápida en cuanto a anomalías, fallas o caídas que presenten los equipos de las plantas o de las oficinas, con asistencia remota o presencial en todas las plantas de la empresa, según requerimiento; Control de respaldos de la información relevante; Control de inventario de todas las partes, piezas y componentes del área informática.

Las labores descritas no se enmarcan en aquellas facultades propias de los cargos de confianza y no contienen elementos que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus tareas sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus funciones, como exige el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo indicarse que su trabajo se realiza de acuerdo a las instrucciones de su superior directo, de manera que no es posible establecer que calificarían dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° de la norma ya indicada.

5) Respecto a la labor de **“Jefe Control Gestión”**, se ha tenido a la vista la descripción de cargo aportada por el empleador, que indica las siguientes funciones: Preparar, modificar los procedimientos e instrucciones y otros, que digan relación con el control de los ingresos por venta y de los activos fijos y materiales y repuestos de la Compañía; Revisar y registrar las ventas diarias de la compañía de todas las plantas; Auditar y controlar los ingresos por ventas, los fondos de caja sencillo, los fondos por rendir, los activos fijos, y cualquier otro solicitado por su jefatura directa; Realizar arqueos de caja programados o sorpresivos a las cajas de venta de todas las plantas de la Compañía; Tomar inventarios a los activos fijos de la Compañía; Tomar inventarios a bodega de materiales y repuestos; Investigar e informar las pérdidas y/o robos que se pudiesen originarse en las plantas; Apoyar a Contabilidad en las cuadraturas de cajas mensual que realiza en Depto. De Contabilidad; Apoyar en los procesos de cierre contables mensuales en contabilidad y recursos humanos; y Cualquier otra actividad que diga relación con el control y resguardo de los activos de la compañía.

Al tenor de los antecedentes examinados, atendida la ausencia de facultades propias de los cargos de confianza, y no encontrando en las funciones descritas antecedentes suficientes que permitan suponer que se trata de 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 “Jefe Control Gestión” en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A. 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.

6) Acerca de la labor de **“Técnico Mantención Equipos PRT”** la descripción de cargo contempla las funciones que se indican: Instalar equipos de revisión en Plantas de Revisión Técnica (PRT); Realizar mantención preventiva y correctiva Equipos de revisión PRT; Realizar reparaciones y mejoras a equipo PRT; Realizar análisis causa origen de fallas, y análisis de mejora de mantenimiento; Realizar registros de las actividades diarias realizadas en los formatos y dispositivos dispuestos por la organización; Realizar calibraciones a equipos de revisión de PRT; Instruirse sobre material técnico leyendo catálogos y manuales. Asistiendo a cursos

o participando en procesos de capacitación relacionados; Capacitar e instruir a jefes de planta y personal PRT en funciones operacionales, de mantenimiento y resolución de problemas técnicos; Realizar catastros de repuestos y componentes; Cotizar y realizar gestión de compra o retiro de repuestos e insumos; Trasladarse a plantas y locaciones donde la compañía tenga cobertura de acción en la RM; Trasladarse a plantas y locaciones donde la compañía tenga cobertura de acción en otras regiones.

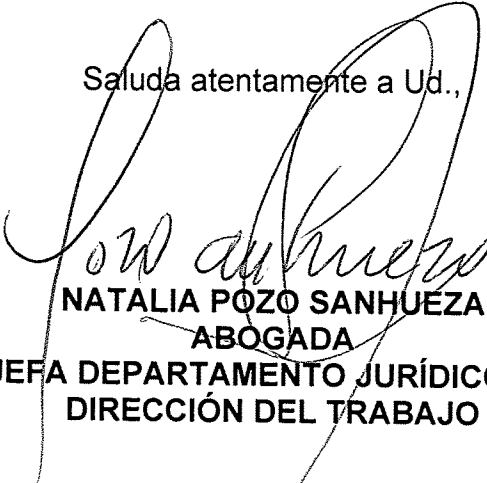
Conforme a los antecedentes examinados, las labores desarrolladas por el "Técnico Mantenimiento Equipos PRT" no calificarían dentro de las excepciones contempladas por el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, y deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° del mismo precepto, toda vez que no se trata de facultades propias de los cargos de confianza, ni existen antecedentes que permitan suponer que se trata de trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata.

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 conforme a los antecedentes revisados, las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Key Account Manager", "Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico", "Encargado de Sistema de Gestión de la Calidad", "Técnico Informático Senior", "Jefe Control Gestión" y "Técnico Mantenimiento Equipos PRT" en la empresa Revisiones Técnicas San Dámaso S.A., no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/BPC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control