

LABORAL

Grupo  BT

REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
ABRIL 2024 CHILE

TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

ABRIL 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA

INTRODUCCIÓN	3
REGULACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA	4
GERENTES, ADMINISTRADORES, APODERADOS CON FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN	6
TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS SIN FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA.....	7
EL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS SURGIDAS DE LA APLICACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA.....	8
MATERIAS RESUELTAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	15

CUESTIONARIO LABORAL

LEY N° 21.561, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL.....	34
--	----

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ABRIL 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO	42
BOLETÍN INFORMATIVO ABRIL 2024.....	49
CARTOLA ESTADÍSTICA	50
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	53

TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA



INTRODUCCIÓN

En este artículo revisaremos los siguientes puntos:

- ✓ Regulación de la exclusión de limitación de jornada.
- ✓ Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.
- ✓ Trabajadores que presten servicios sin fiscalización superior inmediata.
- ✓ El procedimiento para la resolución de controversias surgidas de la aplicación de la exclusión de limitación de jornada.
- ✓ Materias resueltas por la dirección del trabajo.
 - ✓ Pacto de una jornada determinada.
 - ✓ Fiscalización superior inmediata.
 - ✓ Gerentes.
 - ✓ Apoderados con facultades de administración.
 - ✓ Permanencia en el lugar de trabajo.
 - ✓ Prestación de servicios fuera del establecimiento de la empresa.
 - ✓ Pacto transitorio de exclusión de limitación de jornada.
 - ✓ Pacto de una determinada hora de llegada al lugar de trabajo.
 - ✓ Permisos sindicales trabajadores excluidos de limitación de jornada.
 - ✓ El derecho a descanso semanal.
 - ✓ Derecho a domingos libres en el mes calendario.


- ✓ Exclusión limitación de jornada de supervisores.
- ✓ Compensación festivos laborados trabajadores excluidos de limitación de jornada.

REGULACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA

Conforme lo establecen las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023, a partir del 26.04.2024, entra en vigencia un nuevo inciso segundo del artículo 22 del código del Trabajo que regula la exclusión de limitación de jornada de trabajo.

Como todos ya sabemos, el máximo de jornada ordinaria de trabajo semanal a partir del 26.04.2024, por regla general es de 44 horas semanales, conforme lo establece el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sin embargo, es el mismo artículo 22 que en sus incisos segundo y siguientes, establece que determinados trabajadores que de acuerdo las especiales características de la prestación de servicios o las facultades que el empleador les ha otorgado se encuentran excluidos de la limitación de jornada, es decir no estarán afectos al límite de 44 horas semanales.

El artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

 **Artículo 22: 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.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

La jornada de trabajo de los y las deportistas profesionales y de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los y las deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

De la norma precedentemente citada se desprende que a partir del 26.04.2024, la exclusión de limitación de jornada de trabajo, es más restrictiva, toda vez que se eliminaron de la norma que permitía la exclusión de limitación de jornada las siguientes excepciones al máximo de jornada semanal:

- ✓ Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores.

- ✓ Los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos.
- ✓ Los agentes, comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Lo anterior implica, que solo se podrá pactar la exclusión de limitación de jornada en el caso de:

1. Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración
2. Los trabajadores que laboren o trabajen sin fiscalización inmediata.
3. Los que presten servicios a bordo de naves pesqueras.
4. Los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas

Solo los trabajadores indicados precedentemente, no quedan sujetos a la extensión máxima de las 44 horas semanales.

Respecto de la jornada diaria de trabajo, se debe señalar que estos trabajadores tampoco están afectos al límite de jornada diaria establecida en el artículo 28 del Código del Trabajo, el cual es de 10 horas diarias.

Una consecuencia directa de que estos trabajadores estén excluidos de la jornada de trabajo y, que, por ende, pueden trabajar más allá de las 44 horas semanales, está constituida, porque ellos, no se encuentran obligados a registrar su asistencia en el registro que el empleador tenga habilitado, como así también no tendrán derecho al pago de horas extras, toda vez que no tienen una jornada semanal convenida que se pueda exceder o superar.

Es pertinente señalar que encontrándose el trabajador en algunas de las situaciones previstas en el inciso segundo y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo, permite pactar la exclusión de limitación de jornada, no requiriéndose ningún tipo de pronunciamiento o autorización de la Dirección del Trabajo para ello, sin embargo, si los funcionarios fiscalizadores de la Inspección del Trabajo comprueban en terreno situaciones objetivas, que importan incumplimiento de las leyes laborales, aun cuando exista una cláusula del contrato de trabajo que excluya a los trabajadores de jornada, si en la práctica el trabajador registra por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o el empleador efectúa descuentos por los atrasos o ejerce supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, ello significa que los trabajadores deben necesariamente someterse a una jornada de trabajo con los límites y demás regulaciones que impone la ley.

La Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023, que modifico a partir del 26.04.2024 el inciso segundo del artículo 22 antes citado, restringió bastante las causales de procedencia de exclusión de limitación de jornada, incorporando además un procedimiento administrativo, ante la Dirección del Trabajo, para resolver posibles controversias entre la empresa y sus trabajadores respecto de la procedencia de exclusión de limitación de jornada de trabajo.

De acuerdo a las normas del Código del Trabajo, la regla general es que los trabajadores estén afectas a una jornada de trabajo, que puede ser el máximo legal o uno menor convenido libremente entre las partes o bien alguna de las jornadas especiales que nuestra legislación contempla para determinadas actividades, debiendo entenderse que la exclusión de limitación de jornada laboral, como una situación y de excepción que solo se aplica en aquellos casos fijados por el legislador, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.


Respecto del inciso segundo del artículo 22 del código del Trabajo es importante tener presente que desde el 26.04.2024, solo se podrá excluir de limitación de jornada a:

1. **A los dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;**
2. **A los Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.**

Al analizar la procedencia de la exclusión de limitación de jornada en virtud de los dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, es importante hacerlo en base a las características de las situaciones que permiten la exclusión de jornada, toda vez que de no hacerlo correctamente la empresa puede verse expuesta a sanciones por parte de la Dirección del Trabajo, es así que tendremos:

GERENTES, ADMINISTRADORES, APODERADOS CON FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN

Como ya se dijera en el caso de los dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador, un aspecto que debe tenerse en consideración es la presunción de derecho de representación del empleador contenida en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo, que señala:

 ***"Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica."***

Las personas que podrán estar excluidas de limitación de jornada, en general representan al empleador ante los trabajadores, por lo que es esta facultad de representación que debe tenerse en consideración al momento de hacer el análisis respectivo, sin embargo la facultad de representación no es la única a tener en consideración, sino que debe analizar las facultades que en el desempeño de sus labores cuenta la persona, como son las de administración y de organización y dirección para que estemos en presencia de una caso de excepción que permita pactar la exclusión de limitación de jornada laboral.

Respecto del concepto de Gerentes, debemos tener presente que la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que, conforme al diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, "gerente" es la persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución, vale decir, aquella persona que dentro de determinada empresa o institución tiene la obligación y responsabilidad de guiar a los demás, de impartir instrucciones en representación del empleador, de hacerlas cumplir, de manera de obtener el logro de los objetivos y misión que promueve la organización, Ordinario N° 6586/081, de 16.12.2015 de la Dirección del Trabajo.

Respecto de los Apoderados Con Facultades De Administración, debemos tener presente que el legislador, no ha señalado que debe entenderse por apoderados con facultades de administración, por lo que para la correcta aplicación de la exclusión de limitación de jornada se hace útil revisar la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado que por "apoderados con facultades de administración" debe entenderse aquellos dependientes que

representan al empleador y tiene, en general, poder decisonal suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda relación laboral. 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.

Al analizar la exclusión de limitación de jornada, cuando estamos en presencia de apoderados con facultades de administración, se hace útil recordar el principio de Presunción De Representación Del Empleador, el cual emana de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo que antes se citara.

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 84/4, de 06.02.2024, nos indica que la exclusión de limitación de jornada de trabajo en el caso que nos ocupa, guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo que establece las personas que no tienen derecho a negociar colectivamente señalando al respecto que:



“La norma transcrita asocia expresamente la función gerencial a la concurrencia de dos factores;

- I. disponer de facultades de representación del empleador y;***
- II. encontrarse dotados de facultades generales de administración.***

En concordancia con lo indicado en los párrafos anteriores, el precepto en examen presume que, tanto la representación del empleador como las facultades de administración, son inherentes a los cargos gerenciales y subgerenciales lo cual, a su vez, resulta consistente con el uso de tales puestos de trabajo como ejemplos de personal excluido de la posibilidad de negociar colectivamente.”

Al hacer el análisis de la exclusión de limitación de jornada, debe tenerse presente la facultad de representación del empleador, si la persona está dotada o no de facultades generales de administración, entre otros aspectos para determinar si procede o no la excluir de jornada a un determinado trabajador.

TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS SIN FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA

Respecto de estos trabajadores debemos tener presente que solo procederá la exclusión de limitación de jornada cuando por la naturaleza de las labores que realizan, no existiría la posibilidad de que el empleador ejerza algún tipo de fiscalización, control o vigilancia respecto de la forma y oportunidad en que ellos prestan sus servicios.

Debemos tener presente que el criterio de ubicación o ubicación geográfica de la prestación de los servicios como causal de exclusión de limitación de jornada, ha sido abandonado expresamente por el legislador al suprimir justamente las hipótesis que a él hacían referencia en el anterior inciso segundo, por lo que si una persona presta servicios fuera del establecimiento de la empresa no es causa suficiente para excluirlo de limitación de jornada.


De tal manera, la exclusión de limitación de jornada debería referirse a servicios o funciones que, por su naturaleza, presenten un impedimento acreditable que inhiba la utilización de medios de supervisión o control de las labores de los trabajadores.

El artículo 22 inciso segundo, no establece que debe entenderse por fiscalización superior, por lo que para la adecuada aplicación de esta excepción de limitación de jornada se hace importante tener en consideración la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo sobre la materia, que al respecto nos indica que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

EL PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS SURGIDAS DE LA APLICACIÓN DE LA EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA

Es importante tener presente que el inciso segundo del artículo 22 sobre esta materia dispone:

 ***"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 acuerdo a la norma citada, en caso de producirse 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, esto es el trabajador o el empleador, podrá solicitar al Inspector del Trabajo que se pronuncie respecto de si la exclusión de limitación de jornada es procedente o no para ese cargo o labor.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, los Inspectores del Trabajo se pronunciarán tomando en especial consideración el principio de primacía de la realidad, vale decir que, en caso de discrepancia, se resolverá de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

De la resolución que emita el Inspector del Trabajo se podrá recurrir ante el juez competente dentro de quinto día de notificada la resolución del primero. En este caso, para mayor celeridad, el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio, y oyendo a las partes.

Es importante destacar, que si bien existe un procedimiento para resolver las posibles controversias que se produzcan entre las partes e la relación laboral por la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada, esto no inhibe las facultades fiscalizadoras / sancionadoras de la Dirección del Trabajo, por lo que la entidad fiscalizadora al constatar el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 inciso 2° se encuentra habilitada para implicar la respectiva sanción al empleador, esto es por excluir de limitación de jornada trabajadores que no califican en algunas de las situaciones de excepción.

El trabajador que considere que se le ha excluido de limitación de jornada de forma indebida o sin darse los supuestos para ello, no se encuentra obligado a utilizar el procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo 22, pudiendo denunciar directamente una vulneración a los presupuestos establecidos en la norma legal circunstancia en que se entenderá que existe controversia entre as parte, salvo que el empleador se allane a dicha reclamación y arbitre las medidas para que el trabajador quede afecto a una jornada semanal de trabajo.

Respecto de la exclusión de limitación de jornada la, establecida en el inciso segundo del artículo 22, la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 84/4, de 06.02.2024**

2.1.- Causales de exclusión de limitación de jornada laboral: *En esta materia, el legislador ha restringido la presunción de falta de control o fiscalización, por una parte, para 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 en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. Así las cosas, resulta esencial responder las siguientes interrogantes:*

2.1.1.- ¿Qué debemos entender por gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración?: *Sobre el punto, debemos tener en consideración, en primer término, lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo, cuyo texto, prescribe:*

Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Del texto transcrito, es posible advertir que al hablar en singular la norma resalta que no puede tratarse de la generalidad o grupos amplios de trabajadores, sino que, por el contrario, muy pocas personas en cada compañía acceden a tal nivel jerárquico.

Además, y reforzando la particular naturaleza del vínculo de estos trabajadores con sus empleadores, el precepto indica que su capacidad de representación en materia laboral se presume de derecho, vale decir, no admite prueba en contrario.

A su vez, el inciso 1° del artículo 305 del Código del Trabajo establece los criterios que permiten excluir a un dependiente de un proceso de negociación colectiva, en los siguientes términos:

Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

La norma transcrita asocia expresamente la función gerencial a la concurrencia de dos factores; i) disponer de facultades de representación del empleador y; ii) encontrarse dotados de facultades generales de administración.

En concordancia con lo indicado en los párrafos anteriores, el precepto en examen

presume que, tanto la representación del empleador como las facultades de administración, son inherentes a los cargos gerenciales y subgerenciales lo cual, a su vez, resulta consistente con el uso de tales puestos de trabajo como ejemplos de personal excluido de la posibilidad de negociar colectivamente.

A mayor abundamiento, cabe señalar que, tratándose el derecho a negociar colectivamente de una prerrogativa esencial de los trabajadores, cuya pérdida irroga perjuicios directos a su posibilidad de pactar futuras mejoras en las condiciones laborales, no puede sino concluirse que, interpretando el mismo precepto de acuerdo al principio pro-operario, sólo muy excepcionalmente puede proceder la privación de dicha facultad.

Asimismo, la parte final del mismo inciso señala que; "En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando", con lo cual el legislador se hace cargo de la realidad estructural de este tipo de compañías las cuales, por su tamaño, usualmente, no mantienen cargos de gerencias generales o subgerencias, sino sólo jefaturas o administradores, etc.

Del análisis expuesto, el cual resulta armónico con lo señalado en el cuerpo del presente informe, es posible inferir que la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.

2.1.2.- ¿Qué servicios o funciones, por su naturaleza, excluirían per se la posibilidad de que el empleador ejerza algún tipo de fiscalización, control o vigilancia respecto de los trabajadores?:

Habiendo clarificado que el criterio de ubicación o situación geográfica de la prestación de los servicios como causal de exclusión de limitación de jornada, ha sido abandonado expresamente por el legislador al suprimir justamente las hipótesis que hacían referencia a dicho respecto, sólo quedaría como alternativa la posibilidad de que algún servicio o función, por su naturaleza, presente un impedimento de tal entidad que inhiba la utilización de cualquier medio de supervisión o control lícito.

Sobre el punto, es dable precisar que la determinación de este supuesto se trata de una cuestión eminentemente casuística, de modo que se deberá sustentar con información verificable la existencia de la citada imposibilidad, no bastando, evidentemente, una simple declaración o solicitud al respecto, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.

2.1.3.- ¿Qué circunstancias o hechos configuran el ejercicio de una vigilancia o supervisión, más allá de la asistencia y horas trabajadas?: respecto a los tipos de control a que pueda estar sujeto el dependiente, cabe precisar que estos son variables y dependerán de múltiples factores; como los medios utilizados o la finalidad de la supervisión.

Así, a modo ejemplar, podemos mencionar; los controles asociados al cumplimiento de normativas relacionadas con la salud ocupacional (Prevención de riesgos, exámenes de trabajo en altura, uso de elementos de protección personal, etc.); controles sanitarios (por ejemplo, toma de temperatura relacionada con el Covid19), controles de productividad (entrega de informes, estados de avance, asistencia a reuniones de evaluación, etc.), controles de seguridad (acceso a recintos o áreas peligrosas, descartar el consumo de alcohol o drogas y la utilización de maquinarias o conducción de vehículos, etc.), control de asistencia y horas de trabajo, etc.

Lo señalado, es particularmente relevante en su relación con lo dispuesto, en lo

pertinente, por el citado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, cuyo texto, señala 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..."

Dicho de otro modo, la utilización de un sistema de registro y control de asistencia no es la única manera de acreditar la existencia de una jornada laboral.

Ahora bien, en el mismo orden de ideas, la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en los Dictámenes N° 2328/130 de 19.07.2002, N° 4936/92 de 16.11.2010 y N° 3441/72 de 20.08.2008, ha señalado invariablemente que, tanto el mecanismo de control implementado por razones técnico - productivas o de seguridad como el accidental de la actividad del trabajador, sólo pueden resultar lícitos en la medida que se cumplan los requisitos generales de ese tipo de medidas y, además, con algunas condiciones singulares relacionadas con el medio empleado.

En cuanto a los aludidos requisitos generales de toda medida de control el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, dispone que ellos:

2.1.3.1) Deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa;

2.1.3.2) Sólo pueden ejecutarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;

2.1.3.3) Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y

2.1.3.4) Debe respetarse la dignidad del trabajador.

Por lo tanto, es posible considerar como manifestaciones del ejercicio de las facultades de dirección y/o administración u organización del empleador, según lo dispuesto en el citado artículo 4 del Código del ramo, la implementación y/o ejecución de cualquier medida de control o supervigilancia realizada directa o indirectamente, sea por medios físicos, electrónicos o mecánicos, dirigida a verificar o determinar el cumplimiento de alguna de las obligaciones contractuales del trabajador, las cuales deberán respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo.

Por otra parte, la uniforme y reiterada doctrina del Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes; N° 576/8 de 17.01.91; N° 7313/246 de 11.11.91, N° 2195/071 de 14.04.92, N° 4341/164 de 20.10.2003, ha precisado que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

2.1.3.5) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados;

2.1.3.6) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y;

2.1.3.7) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Sin embargo, en la actualidad, atendida la irrupción de nuevas tecnologías aplicadas al ámbito laboral, la conceptualización de la fiscalización superior inmediata debe

ampliarse para recoger nuevos elementos, pues hoy es posible encontrar algunas formas de vigilancia, en los términos tradicionales de crítica o enjuiciamiento al trabajo desempeñado, no realizadas ya por personas de rango superior dentro de la compañía, sino, por medios tecnológicos a través de los cuales se ejerce la supervisión o control de los servicios prestados.

2.1.3.8) Advirtiéndose, como se indicó, la necesidad de actualizar la doctrina institucional de este Servicio respecto de la concepción de fiscalización superior inmediata se estima indispensable precisar que se entenderá que nos encontramos frente a ella cuando concurren, copulativamente, los siguientes requisitos:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

b) Que la supervisión o control sea ejercida por; i) personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento o; ii) medios automatizados sin intervención humana.

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Proximidad que ya no debe agotarse sólo en cercanía física o espacial, sino que ampliarse a todas las posibilidades de supervisión y control que permiten el desarrollo tecnológico.

2.2.- Procedimiento para la resolución de controversias surgidas de la aplicación de la exclusión de limitación de jornada. En este punto, es necesario recordar que el inciso 2° del artículo 22, introducido por la Ley N° 21.561, en lo pertinente, prescribe:

...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.

Ahora bien, atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, precisamente por su condición de excepciones, 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 en el citado artículo 4 del Código del ramo, deberá responder al principio de primacía de la realidad, vale 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.

Finalmente, señala la disposición que lo resuelto por el Inspector del Trabajo podrá ser recurrido ante el juez competente dentro de quinto día de notificada la resolución del primero. En este caso, para mayor celeridad, el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio, y oyendo a las partes.

En este mismo sentido, se debe prevenir que como ocurre con otras disposiciones del Código del Trabajo, a modo de ejemplo, lo dispuesto en el artículo 12 del referido cuerpo

normativo, atendido el carácter irrenunciable de los derechos laborales, el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 inciso 2° implicará la respectiva sanción por parte de la Inspección del Trabajo.

Asimismo, dado el carácter indisponible de los derechos, se advierte de la disposición que no existe impedimento para que el trabajador o trabajadora denuncie directamente una vulneración a los presupuestos establecidos en el precepto en comento, circunstancia en que se entenderá que existe controversia, salvo que el empleador se allane a dicha reclamación.

3-. Vigencia. De acuerdo con lo dispuesto por el inciso 1° del artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, tanto el inciso 2° del artículo 22 como el artículo 33 del Código del Trabajo, comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial.

Ahora bien, atendido que el cuerpo normativo de que se trata fue publicado en el Diario Oficial el día 26.04.2023, las aludidas disposiciones comenzarán a regir a partir del día 26.04.2024.

En conclusión, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted, respecto del inciso 2° del artículo 22 y el artículo 33, ambos del Código del Trabajo, introducidos por la Ley N° 21.561, lo siguiente:

1-. La regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, en consecuencia, la utilización de sistemas de registro y control de asistencia y horas de trabajo.

2-. A partir de la entrada en vigor del artículo 33 del Código del ramo, esto es, a partir del día 26.04.2024, los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo deberán ajustar sus características y procesos a las condiciones que fije este Servicio mediante una resolución.

3-. La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.

4-. Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad.

5-. Cuando se requiera la opinión de los Inspectores del Trabajo, respecto de la aplicación de alguna de las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, la o las partes que soliciten dicha intervención deberán respaldar sus aseveraciones con antecedentes que den fe de sus argumentos, no bastando las meras solicitudes, declaraciones o acuerdos estampados documentalmente considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.



Ordinario N° 81/02, de 01.02.2024

Podemos apreciar del texto transcrito que el legislador establece dos causales de exclusión de limitación de jornada laboral, a saber:

i-. Dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y;

ii- Trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

En cuanto a los trabajadores y trabajadoras que desempeñen cargos de confianza o alta responsabilidad, debemos tener en consideración, en primer término, lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo, cuyo texto, prescribe:

"Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica."

Para el legislador, el vínculo que une a estos trabajadores con su empleador tiene una naturaleza particular, la cual incluso deriva en que su capacidad de representación en materia laboral se presume de derecho, vale decir, no admite prueba en contrario.

Del análisis expuesto, el cual resulta armónico con lo señalado en el cuerpo del presente informe, es posible inferir que la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada laboral debe entenderse como una situación anómala y de excepción, no pudiendo en ningún caso transformarse en la regla general de una empresa.

A su vez, respecto de qué servicios o funciones, por su naturaleza, excluirían per se la posibilidad de que el empleador ejerza algún tipo de fiscalización, control o vigilancia respecto de los trabajadores y trabajadoras, es pertinente recordar que el criterio de ubicación o situación geográfica de la prestación de los servicios como causal de exclusión de limitación de jornada, ha sido abandonado expresamente por el legislador al suprimir justamente las hipótesis que a él hacían referencia en el anterior inciso 2°.

De tal manera, la exclusión de limitación de jornada debería referirse a servicios o funciones que, por su naturaleza, presenten un impedimento acreditable que inhiba la utilización de medios de supervisión o control lícito.



Ordinario N° 5272/0248, de 05.09.1994:

"No resulta necesaria la calificación o autorización previa de la Dirección del Trabajo para pactar la exclusión de limitación de jornada de trabajo conforme al inciso segundo, del artículo 22, del Código del Trabajo, de personal que labora sin fiscalización superior inmediata".



Ordinario N° 8004/0322, de 11.12.1995:

"La sola circunstancia de encontrarse un trabajador en la situación planteada en los puntos precedentes, autoriza al empleador para excluirlo de la limitación de jornada de trabajo toda vez que el legislador no ha contemplado la necesidad de calificación previa por parte de la Dirección del Trabajo.

En otros términos, a esta Superioridad no le corresponde calificar que determinados servicios prestados por trabajadores se consideren excluidos en la limitación de la jornada de trabajo, teniendo efecto dicha exclusión legal por la sola concurrencia en el hecho de las circunstancias antes señaladas".



Ordinario N° 1121, de 11.08.2023

1) No se ajusta a Derecho la cláusula contractual que mantiene excluidos de la limitación de la jornada ordinaria a trabajadores respecto de quienes no concurren los requisitos que el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo establece para tal exclusión.

2) Si en cumplimiento de sus facultades legales la Inspección del Trabajo verifica en terreno situaciones objetivas, que importan incumplimiento de las leyes laborales, aun cuando exista una cláusula del contrato de trabajo que excluya a los trabajadores de jornada, si en la práctica el trabajador registra por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o el empleador efectúa descuentos por los atrasos o inasistencias o ejerce supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, ello significa que los trabajadores deben necesariamente someterse a una jornada de trabajo con los límites y demás regulaciones que impone la ley.

Los trabajadores excluidos de limitación de jornada de trabajo conforme el inciso segundo y siguientes del Código del Trabajo, no están afectos a registrar su asistencia en el registro de asistencia que el empleador establezca, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 2257/100, de 14.04.1994, Ordinario N° 2305/161, de 26.05.1998, Ordinario N° 5616/297, de 22.09.1997.**

Respecto de la posible existencia de horas extraordinarias para estos trabajadores, debemos tener presente que, al no existir un límite a su jornada laboral, no se produce exceso alguno que, de derecho a la remuneración por sobretiempo, si lo ha establecido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:



Ordinario N° 5268/0309, de 18.10.1999:

La circunstancia que los trabajadores comprendidos en las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, se encuentren exentos de limitación de jornada de trabajo, implica que no tendrán la posibilidad de laborar y obtener el pago de horas extraordinarias. Los trabajadores que se encuentran comprendidos dentro de las excepciones que el mismo artículo prevé están legalmente excluidos de la limitación de jornada, nada obsta a que los contratantes convengan una jornada de trabajo determinada, caso en el cual los respectivos trabajadores quedarán sujetos a la jornada máxima pactada, sea esta igual o inferior a la prevista en el inciso 1° del referido precepto.

MATERIAS RESUELTAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Pronunciamientos de la Dada la importancia que tiene algunas situaciones que se dan en las empresas, a continuación, revisaremos algunos temas resueltos por la Dirección del trabajo respecto del personal excluido de la limitación de jornada laboral, regulada en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

✓ Pacto De Una Jornada Determinada

Estando el trabajador dentro de algunas de las excepciones a la limitación de jornada de trabajo establecida en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, igual las partes pueden pactar en los respectivos contratos de trabajo que el personal quede afecto a una jornada semanal

determinada, caso en el cual se aplica la regla general, es decir estarán afectos al máximo de 45 horas semanales y por tanto se debe implementar respecto de dicho personal el registro control de asistencia, sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 4764/0225, de 16.08.1994:**


"Aun cuando en conformidad al inciso 2º, del artículo 22, del cuerpo legal citado los trabajadores que se encuentran comprendidos dentro de las excepciones que el mismo prevé están legalmente excluidos de la limitación de jornada, nada obsta a que los contratantes, en uso de la autonomía de la voluntad, convengan una jornada de trabajo determinada, caso en el cual quedarán sujetos a la jornada máxima pactada, sea esta igual o inferior a la prevista en el inciso 1º, del referido precepto".

 **Ordinario N° 4504/0258, de 27.08.1999:**

"Al haberse estipulado expresamente en el contrato individual del trabajador en cuestión una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales (actualmente 45 horas), este queda sujeto a ella, no obstante que pudiera hallarse comprendido en las excepciones contempladas en el inciso 2º del citado precepto legal".

✓ **Fiscalización Superior Inmediata**

El artículo 22 inciso segundo, no establece que debe entenderse por fiscalización superior, por lo que para la adecuada aplicación de esta excepción de limitación de jornada se hace importante tener en consideración la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo sobre la materia, que al respecto señala:

 **Ordinario N° 1519/0125, de 14.04.2000:**

"Los trabajadores de la empresa que se desempeñan como choferes y auxiliares de retiro y de entrega a domicilio de correspondencia, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

 **Ordinario N° 6761/0315, de 17.11.1994:**

"Los conductores de camiones recolectores de deshechos que prestan servicios estando sujetos a fiscalización superior inmediata, no están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo mientras laboren en dichas condiciones".



Ordinario N° 0474/028, de 25.01.1999:

"Los trabajadores por quienes se consulta laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, toda vez que deben cumplir con todos los registros de distintas índoles que tiene la empresa para verificar el cumplimiento diario de la labor encomendada.

El personal de que se trata, registra su asistencia una vez que ingresa a la empresa, para proceder posteriormente a retirar el vehículo asignado con anticipación y verificar la carga y despachos, recibiendo las órdenes de entrega y facturas por cobrar. Al retirarse de la empresa con el vehículo cargado, registran en portería la hora de salida, la cantidad de bandejas y de bultos, el kilometraje que registra el vehículo y el destino".



Ordinario N° 3972/0293, 21.09.2000:

Los trabajadores dependientes de la Empresa..... que se desempeñan en calidad de Jefes de Operaciones y Ejecutivos de Cuentas realizan sus labores bajo fiscalización superior inmediata y, por tanta, no resulta jurídicamente procedente pactar en sus contratos individuales de trabajo la exclusión de jornada prevista en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, resultando, por el contrario, procedente respecto de aquellos que detentan la calidad de Agentes en la referida entidad bancaria.



Ordinario N° 3317/060, de 28.06.2016.

Pues bien, lo expuesto en los acápite precedentes permite sostener, que en la especie, no obstante que los contratos individuales de trabajo de los trabajadores que ocupan los cargos indicados establecen que laboran excluidos de la limitación de jornada, al tenor de lo preceptuado en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, existen mecanismos utilizados por la empleadora para supervisar a los dependientes señalados en el presente oficio, dentro de los cuales, el más representativo es la instrucción y rendición de gestión permanente respecto de personas cuyos cargos ostentan mayor jerarquía en la empresa, lo cual permite concluir que los mismos se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata, no estando afectos, por tanto a la señalada disposición.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumples informarle a Ud. que los dependientes que se desempeñan como jefes de área, ocupando los cargos de jefe de ventas, jefe de centro financiero, jefe de seguridad; jefe control de procesos y existencias; jefe visual merchandising y jefe de operaciones en la empresa, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.



Ordinario N° 6321, de 14.12.2018

De lo expuesto, posible es inferir que el personal de que se trata no está sujeto a fiscalización superior inmediata en el desarrollo de sus labores, sino que las medidas instruidas por la empresa tienen por objeto organizar y planificar de mejor forma las labores convenidas en cuanto al despacho y entrega de la correspondencia, considerando además, que el hecho de que los citados dependientes prestan sus servicios en terreno, fuera de las dependencias de la empresa.

Con el mérito del informe referido, es posible concluir, en opinión de esta Dirección, que el personal por el cual se consulta trabaja sin fiscalización superior inmediata, por lo que se encuentra excluido de la limitación de la jornada de trabajo. De ello se sigue, que resulta ajustado a derecho el pacto que en tal sentido se consigna en el contrato colectivo y/o en los contratos individuales de trabajo que lo rige.

Cabe hacer presente, que la conclusión anterior guarda armonía con lo precisado por este Servicio mediante Ord. N° 4916 de 05.12.2014.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los dependientes que se desempeñan como cartero de la Empresa de Correos de Chile labora sin fiscalización superior inmediata, por lo que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.



Ordinario N° 1148, de 28.03.2019

Pues bien, de los informes de fiscalización señalados se desprende que en los hechos los trabajadores de que se trata deben concurrir a los centros de distribución fiscalizados diariamente a recibir instrucciones en la reunión de las 7 a.m. y a retirar el vehículo asignado por la empresa para la realización de sus labores; tienen la obligación de regresar al mismo cada tarde a reportar resultados y devolver el vehículo a su cargo; las jornadas pueden llegar a ser muy extensas pudiendo llegar hasta las 21 horas, durante las cuales de manera constante se encuentran a disposición de los supervisores de venta mediante medios electrónicos, teléfono celular, mensajería instantánea e incluso personalmente.

Los hechos expuestos en los acápite precedentes autorizan para sostener, que en la especie, existen mecanismos utilizados por la empleadora para supervisar directamente las labores desempeñadas por los dependientes a que se refiere el presente oficio, lo que permite concluir que los mismos se encuentran sujetos a fiscalización superior inmediata, no estando afectos, por tanto, a la disposición contenida en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Acerca de sus denuncias por el no pago de horas extraordinarias y semana corrida, cumpro con informar a Uds. que el suscrito debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico al respecto, en primer término, atendida la circunstancia analizada en el cuerpo del presente oficio de que actualmente laboran excluidos de la limitación de jornada y la consecuente falta de registro de asistencia que permita determinar la infracción señalada.

Asimismo, respecto del no pago de semana corrida, de los antecedentes recabados sobre el particular aparece que Uds. efectuaron el cobro de dicho beneficio a su empleador, ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo, en causa RIT N° O-4688-2018, circunstancia que impide a este Servicio pronunciarse acerca de dicha materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los dependientes que se desempeñan como vendedores de preventa, autoventa y despachadores para la empresa Everscrip Snack Productos de Chile S.A., laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.



Ordinario N° 66, de 25.01.2024

Al pronunciarse sobre lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, esta Dirección ha precisado, en dictámenes N°s 3594/075 de 07.09.2007, 3358/057 de 24.07.2006 y 3541/206 de 12.07.1999, entre otros, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

" a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

" b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y

"c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor."

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, dentro de los cuales se destacan los elementos ya señalados, particularmente en cuanto a que en dos de los locales fiscalizados se hizo entrega de un organigrama que contenía la estructura jerárquica encabezada por el gerente de ventas, donde se aprecia que los jefes de cada área dependen de los subgerentes comercial y operacional; que, de las entrevistas realizadas a jefes de local, se detecta que parte de ellos indican que deben reportar sus actividades al Gerente de Tienda o Ventas, que es la jefatura superior reconocida por todos; que, asimismo, parte de los jefes de local entrevistados indican que existe un control directo y presencial de sus actividades, siendo monitoreadas durante el transcurso del turno y al término de este; que parte de los representantes del empleador entrevistados, reconocen la existencia de fiscalización superior inmediata, señalando que mantienen una vigilancia directa y control respecto de los jefes de área; que los contratos de trabajo indican expresamente indican que la empresa se reserva el derecho de "ejercer los controles directos, destinados a velar por el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones del trabajador"; que se constató en más de una tienda la existencia de mallas de turnos, las que son presentadas por las jefaturas, las que en ocasiones se elaboran con participación de los jefes de área, indicándose que aún cuando los trabajadores pueden coordinar los turnos que hará cada uno, deben ser cubiertos; asimismo, al referirse a las funciones que realizan los jefes de área y su horario, señalan que según el turno deben estar disponibles para las funciones que se requieren, entre ellas la apertura o cierre de tienda, y que se adecúan al horario de los trabajadores que deben programar y supervisar, ya que responden por el cumplimiento de las tareas asignadas, entre otros.

De tales elementos, se desprende que en los cargos por los que se consulta no se cumple ninguno de los requisitos señalados, toda vez que existe una supervisión o control de los servicios prestados por parte de los Gerentes de Ventas o Subgerentes, quienes son personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, y esta es ejercida de forma contigua o cercana. Asimismo, dada la naturaleza de sus funciones, no pueden administrar libremente su tiempo, sino que responde a las necesidades de su cargo y las labores establecidas por el empleador.

Junto a lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, señala 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, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador".

De los antecedentes tenidos a la vista, se aprecia que la obligación de las jefaturas intermedias dista de la mera entrega de resultados de gestiones y de un reporte esporádico, ya que, según se indicó previamente, existe comunicación semanal y diaria con sus superiores jerárquicos mediante la cual deben informar del cumplimiento de su gestión y esta puede ser ajustada en caso de ser necesario. De esta forma, no cabe sino concluir que no resulta aplicable a la situación analizada la exclusión al límite de jornada establecida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento y sin perjuicio que lo expuesto resulta suficiente sustentar la conclusión anterior, cabe hacer presente que, de lo constatado durante las fiscalizaciones investigativas, se verifica que existen mallas de turnos establecidos para efectos de dar cumplimiento a las obligaciones pactadas, particularmente en lo que se refiere a la apertura o cierre de la tienda y con las labores de coordinación del personal que tienen a su cargo. Además, consta en los informes que tanto representantes de la empresa como trabajadores entrevistados, indican que los turnos deben ser cubiertos. Esto último es relevante, puesto que la necesidad de que un turno sea cubierto por disposición del empleador, independientemente de que los trabajadores puedan hacer presente su opinión o incluso coordinar el turno a pactar, permite establecer que los trabajadores no están excluidos de la limitación de jornada.

No puede equipararse la facultad conferida a un trabajador para coordinar sus turnos con la inexistencia de límite de jornada, puesto que dicho supuesto no permite al trabajador disponer de forma autónoma de su tiempo para organizar el cumplimiento de sus labores. Dicha situación, que según se constató no opera en todos los casos, simplemente es una modalidad mediante la cual se determina el cumplimiento de la jornada, pero no implica la ausencia de límites.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a usted que los trabajadores que cumplen funciones de jefes de sala o jefes intermedios en los locales de los distintos formatos det Chile, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran sujetos a la exclusión de la limitación de jornada prevista en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

✓ **Gerentes**

Respecto de esta categoría de trabajadores nos resulta útil citar el siguiente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo:

 *Ordinario N° 6586/081, de 16.12.2015.*

Al efecto, es preciso señalar que algunos de los trabajadores mencionados en la norma legal ante transcrita, se encuentran excluidos de la limitación de jornada como consecuencia necesaria de las características de la prestación de sus servicios, las que dificultan o hacen materialmente imposible no sólo el control de las horas de trabajo sino también el de registrar la asistencia, como aquellos que laboran sin fiscalización superior inmediata.

En cambio, existen otros, respecto de los cuales la exclusión se justifica por la especial

importancia de sus funciones, íntimamente vinculada a la calidad, categoría o jerarquía de sus cargos, en el ejercicio de los cuales, en lugar de ser objeto de controles, normalmente son los llamados a aplicarlos al personal subalterno, tales como los gerentes.

Ahora bien conforme al diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, "gerente" es la persona que lleva la gestión administrativa de una empresa o institución.

Vale decir, aquella persona que dentro de determinada empresa o institución tiene la obligación y responsabilidad de guiar a los demás, de impartir instrucciones en representación del empleador, de hacerlas cumplir, de manera de obtener el logro de los objetivos y misión que promueve la organización.

Analizada la situación de los directores de los establecimientos educacionales de que se trata a la luz de la norma legal antes transcrita y comentada, preciso es sostener que los mismos desempeñan funciones similares a los de un gerente, considerando que, entre otras labores, les corresponde la dirección, administración, supervisión y coordinación del establecimiento educacional, la asignación de los recursos humanos y pedagógicos y que en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñan funciones de supervisión del trabajo de los dependientes del establecimiento educacional.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener, que los profesionales de la educación que cumplen labores de director en un establecimiento educacional particular subvencionado, pueden en el desempeño de dicho cargo quedar excluidos de la limitación de la jornada de trabajo y, por ende, no tener la obligación de registrar su asistencia y horas de trabajo en el respectivo sistema control de asistencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no existe inconveniente legal para que el sostenedor de un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 2, de 1998 del Ministerio de Educación, pueda convenir con el director del referido colegio quedar excluido de la limitación de la jornada de trabajo en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

✓ Apoderados Con Facultades De Administración

El legislador, no ha señalado que debe entenderse por apoderados con facultades de administración, por lo que para la correcta aplicación de la exclusión de limitación de jornada se hace útil revisar la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 *Ordinario N° 1499/0074, de 23.04.2001:*

"Los trabajadores dependientes de la Empresa Agencia de Ltda. que se desempeñan en calidad de personal operativo de puerto en la casa matriz y distintas sucursales de la misma, no se encuentran excluidos de la limitación de jornada contemplada en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo".

"...por "apoderados con facultades de administración" debe entenderse aquellos dependientes que representan al empleador y tiene, en general, poder decisorio suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda relación laboral. 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.

✓ **Permanencia En El Lugar De Trabajo**

El tiempo que los trabajadores excluidos de la limitación de jornada deban permanecer en la empresa para realizar las labores convenidas en el contrato de trabajo, no tiene limitación diaria, estando sujeto simplemente al desarrollo de las actividades convenidas, así lo ha considerado la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 0077/003, de 08.01.1997:**

"La duración de la permanencia en su lugar de trabajo de un dependiente excluido de la limitación de jornada por desempeñar funciones de administración está determinada solamente por los requerimientos propios de su cargo no siendo viable imponerle obligaciones al respecto, sin perjuicio de lo que sobre el particular acuerden las partes".


Si bien o existe un límite diario ni semanal del número de horas que el trabajador excluido de limitación de jornada preste sus servicios, como una materia propia de la prevención de riesgos laborales, se hace necesario que las empresas tomen medidas tendientes a que los trabajadores tengan un adecuado descanso, esto con el fin de dar cumplimiento al deber de protección de la vida y salud que tiene el empleador en relación a sus trabajadores, deber que emana del artículo 184 del Código del Trabajo.

✓ **Prestación De Servicios Fuera Del Establecimiento De La Empresa**

Para que proceda la exclusión de limitación de jornada de trabajo, por prestar servicios fuera del establecimiento de la empresa, no basta con que las labores o funciones se realicen fuera de la empresa, ya que esa causal de procedencia de exclusión de limitación de jornada ha sido eliminada del inciso segundo del artículo 22, por lo que la exclusión de limitación de jornada se dará si la persona tiene un cargo de que dado su nivel jerárquico lo justifique o bien que preste sus servicios sin fiscalización superior inmediata, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 4070/0228 del 14.07.1997:**

"Cabe tener presente que la sola circunstancia de que los operarios trabajen fuera del local de la empresa no es suficiente para tener por configurada la excepción a la limitación de jornada de trabajo contemplada en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, porque bien puede ser que esa actividad laboral que se realiza fuera del local empresarial sea fiscalizada y, por ende, quede fuera de la excepción del inciso segundo del artículo 22".

 **Ordinario N° 2157, de 11.06.2019**

Se infiere así, que el límite de la jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales, la que no se aplica a los dependientes que se describen en el inciso segundo y siguientes del artículo 22 transcrito, entre los que se encuentran los trabajadores que laboran en su propio hogar o en un lugar elegido por ellos, y también, quienes empleen medios informáticos o de telecomunicaciones.

Ahora bien, esta Dirección, en una situación similar a la que se consulta, previo examen y análisis de las condiciones y modalidades concretas de trabajo de los dependientes en

que incidía la consulta, por Ordinario N° 3578, de 15.07.2015, se pronunció en el sentido que, "Teniendo presente las condiciones especiales de la prestación de servicios de los señalados trabajadores, la necesidad de desempeñarse fuera del establecimiento para efectuar las labores convenidas y considerando que la modalidad de contratación antes descrita se encuentra pactada y no deriva de una imposición unilateral de la empleadora, posible es convenir que la misma resultaría jurídicamente procedente, y por ende, no existiría impedimento en su aplicación". Agrega el referido pronunciamiento, "Sin perjuicio de ello, cabe señalar que tal aplicación no podrá importar una vulneración de las normas legales pertinentes, ni afectar el principio de certeza que debe inspirar toda relación laboral, todo lo cual podrá ser fiscalizado por este Servicio, quien podrá cursar las sanciones que resulten procedentes en caso de incumplimiento o vulneración de dichas normas".

Se acompaña texto del citado Oficio Ordinario N° 3578, para que en el ejercicio de las facultades privativas de administración de la empresa con que cuenta el empleador, se pondere y resuelva si la situación de los trabajadores y las características de sus desempeños que han servido de base a este pronunciamiento, son similares y aplicables al tipo de labores que pretende llevar a cabo el recurrente.

Lo anterior, es sin perjuicio de lo prescrito en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo, sobre Negociación Colectiva, que trata De los Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo, y que regula las siguientes materias: requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de estos pactos; sobre distribución de jornada de trabajo semanal; pactos para trabajadores con responsabilidades familiares; registro y fiscalización de los pactos.

Conforme al inciso 1° del artículo 374 del Código del Trabajo, "aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título".

Reuniéndose, por lo tanto, los requisitos y condiciones que establece la norma recién transcrita, especialmente la intervención que le cabe a la organización sindical, podrán eventualmente pactarse entre trabajador y empleador las jornadas mixtas de trabajo de que trata esta consulta.

Sobre la aplicabilidad de las normas sobre higiene y seguridad a aquellos trabajadores que laboran en su hogar o en otro lugar elegido por éste, cabe tener presente la norma de fundamental aplicación y plenamente atinente a la situación que se plantea.

Así, los incisos primero y segundo del artículo 184 del Código del Trabajo prescriben:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".


"Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".

En estas condiciones, la mera circunstancia que el dependiente no labore físicamente en la empresa o establecimiento del empleador, no exonera a éste del cuidado y obligaciones para con el trabajador que prescriben las normas transcritas, debiendo acentuar los medios y mecanismos de prevención idóneos y compatibles con la

naturaleza de las labores que se prestan, sin perjuicio de las acciones y atenciones que deba brindar el empleador en caso de accidente o emergencia.

Respecto de los trabajadores que prestan bajo la modalidad trabajo a distancia o bien en teletrabajo, debemos tener presente que la Dirección del Trabajo al interpretar las normas sobre trabajo a distancia y teletrabajo contenidas en los artículos 152 quáter G al 152 quáter O del Código del Trabajo, ha establecido que estarán excluidos de limitación de jornada solo si los servicios prestados se realizan o prestan sin fiscalización superior inmediata, la que como ya se explicara es funcional y no presencial.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 1389/007, de 08.04.2020:**

b) Contrato de Teletrabajo con exclusión de la limitación de jornada de trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 152 quáter J) del Código del Trabajo, tratándose del teletrabajo, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo, de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 del mismo cuerpo legal. No obstante, la señalada disposición enfatiza que se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

Considerando la posibilidad de excluir los límites de la jornada de trabajo a los teletrabajadores y la referencia realizada por el legislador al artículo 22 del Código del Trabajo, resultará relevante tener presente lo dispuesto en sus incisos segundo, tercero y cuarto, que se refieren a esta circunstancia:

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con éste Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

Debemos destacar que a la luz de lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo y la doctrina de este Servicio, contenida entre otros pronunciamientos en Dictamen Ord. N° 576/8, de 17 de enero de 1991; Dictamen Ord. N° 7.313/246, de 11 de noviembre de 1991; Dictamen Ord. N° 2.195/071, de 14 de abril de 1992; Dictamen Ord. N° 3358/57, de 24 de julio de 2006 y Dictamen Ord. 594/75, de 07 de septiembre de 2007, la exención de los límites de la jornada se encuentra vinculada principalmente con el hecho que el trabajador no se encuentre afecto a fiscalización superior inmediata, aspecto que tiene directa relación con lo referido en el inciso 4° del artículo 152 quáter J) del Código del Trabajo, en el orden de considerar que existe jornada cuando el empleador ejerza

supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En lo que respecta a lo que debe entenderse por “fiscalización superior inmediata” debemos destacar que esta Dirección, entre otros, en Dictamen Ord. N° 576/8, de 17 de enero de 1991, ha establecido que tal fiscalización presupone la concurrencia de los siguientes elementos copulativos: a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Teniendo presente la normativa de que se trata, la existencia de fiscalización superior inmediata deberá considerar el avance de la tecnología, toda vez que el uso de aplicaciones informáticas diseñadas para el monitoreo del trabajo permitiría al empleador efectuar un control funcional y directo respecto de la forma y oportunidad en el que el trabajador desarrolla sus labores.

✓ Pacto Transitorio De Exclusión De Limitación De Jornada

Existen situaciones en las cuales, los trabajadores tienen pactado en sus contratos de trabajo una jornada semanal y distribución diaria, sin embargo por la misma naturaleza del cargo, deben prestar servicios fuera del establecimiento de la empresa, sin supervisión directa o bien deban realizar servicios de supervisión de otros trabajadores, casos en los cuales estarían dentro de alguna de las excepciones a la limitación de jornada, se puede pactar por dichos períodos que el personal se encuentre excluido de la limitación de jornada en forma transitoria o temporal, este tipo de acuerdo implica una modificación a la cláusula sobre jornada de trabajo del trabajador, modificación que debe contar por escrito y ser firmada por las partes.

Sobre este punto tan particular, la Dirección del Trabajo ha señalado:



Ordinario N° 0215/0013, de 18.01.2002:

"Acorde también con la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes Ords. 5268/309, de 18.10.99, y 265, de 14.01.88, el precepto del inciso 2° del artículo 22 en comento, que excluye a determinados trabajadores de limitación de la jornada de trabajo, no puede significar que impida a las partes contratantes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pactar una jornada de trabajo determinada, si con ello no se afectaría el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo, toda vez que no se estaría renunciando a la limitación de la jornada, derecho irrenunciable, sino por el contrario, se estaría sujetando voluntariamente a dicha limitación a través del pacto de fijar una duración máxima de la misma.

Con todo, en el caso particular en análisis, serían las mismas partes las que deberían convenir que en las oportunidades que el trabajador se ausente de su lugar habitual de trabajo para cumplir cometidos de supervisión, que no estarían sujetos a limitación de jornada por la función propia de supervisión, y por prestarse fuera del local del establecimiento, el trabajador quedaría acogido a lo dispuesto en el artículo 22, inciso 2°, comentado, esto es, exceptuado de la limitación de jornada, mientras dure su cometido.

Sin embargo, si tal acuerdo excepcional no concurriera, habría que estar al pacto permanente del contrato, de fijación de jornada, y a los medios legales de su control.

De esta suerte, en la especie, si por el acuerdo de las partes, el trabajador motivo de la consulta se encuentra sujeto a limitación de la jornada, y por ello, consiguientemente, a los sistemas de control de su cumplimiento, señalados en el artículo 33 del Código del Trabajo, aun cuando ocasionalmente preste las labores en otras ciudades, fuera del lugar habitual de funciones, evento que las mismas partes no habrían exceptuado de la fijación de la jornada pactada, habría que estarse a lo dispuesto en la ley en materia de limitación de jornada y medios de control".

✓ **Pacto de una determinada Hora de llegada al lugar de trabajo**

Es importante tener presente que según lo establecido por la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos la empresa al momento de pactar la exclusión de limitación de jornada, se encuentra obligada a establecer en el contrato de trabajo la forma en la cual se distribuirá la jornada, o más bien dicho los días laborales del trabajador, esto debido a que la distribución de la jornada de trabajo es una cláusula mínima de todo contrato, al momento de hacer este pacto o redactar la cláusula de exclusión de limitación de jornada se puede perfectamente señalar un horario máximo de presentación de la persona al lugar de trabajo, la Dirección del Trabajo nos indica que no existe ningún inconveniente legal en establecer en los contratos de trabajo del personal excluido de limitación de jornada un horario referencial de presentación, no afectando esto la exclusión de limitación de jornada, al respecto podemos citar los siguientes pronunciamientos:

 **Ordinario N° 5266/307, de 18.10.1999:**

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, de los informes del fiscalizador Sr. JJ, se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata desarrollan sus labores de mantención e instalación telefónica, con motivo u ocasión de haber suscrito el empleador un contrato de mantención e instalación de líneas domiciliarias con la empresa Compañía, Telefónica del Sur S.A. Los dependientes prestan sus servicios fuera del local del establecimiento, en los lugares en que se necesite conforme a los requerimientos formulados al empleador por la citada compañía telefónica.

De los mismos informes aparece que los dependientes de que se trata deben concurrir diariamente a la empresa a las 8:30 horas para los efectos de recibir instrucciones de las labores diarias, salvo en el caso que se les haya asignado trabajo fuera de la ciudad, para luego comunicarse en forma radial o telefónica con el personal administrativo que se encuentra en las instalaciones que posee la empleadora.

Asimismo, de los antecedentes acompañados se desprende, que los trabajadores por los cuales se consulta tienen estipulado expresamente en sus contratos de trabajo que se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo, estableciéndose, no obstante, que la distribución de la jornada es de lunes a sábado y que deben presentarse al local del establecimiento a la hora que se ha señalado precedentemente.

Finalmente, de los antecedentes tenidas a la vista aparece que los dependientes de que se trata, no obstante estar sujetos al empleador y a los funcionarios de la empresa Telefónica del Sur en cuanto a los criterios de desarrollo y ejecución de la labor que se les encomiende, trabajan en el desempeño de sus funciones sin fiscalización superior inmediata, toda vez que la prestación de servicios de los mismos se efectúa sin control directo en las faenas que les corresponde ejecutar.

Analizada la situación por la cual se consulta a la luz de la disposición legal transcrita y

comentada anteriormente y de la Jurisprudencia administrativa aludida en párrafos precedentes, preciso es concluir que los trabajadores en cuestión se encuentran comprendidos en la norma prevista en el referido inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo y, por ende, excluidos de la limitación de jornada a que alude el inciso 1° de la misma.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los trabajadores de la empresa Servicios S.A. que prestan servicios en labores de mantenimiento e instalación telefónica, sin fiscalización superior inmediata, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Se dejan sin efecto las instrucciones N° 10.02 99.246, de 12.05.99 impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo.

Ordinario N° 3380/0152, de 13.06.1994:

Todo contrato debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto.

Aun cuando el personal de que se trata estuviere exceptuado del límite de la jornada ordinaria de trabajo establecido en la norma legal ya citada, las partes por mandato del legislador, contemplado en el artículo 10, N° 5, del Código del Trabajo, igualmente están obligados a estipular en el contrato de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo, de suerte tal que estas son libres para efectuar dicha distribución de común acuerdo, en la forma que estimen convenientes siempre que no se infrinjan las normas sobre descanso semanal establecidas en el artículo 35, inciso 1°, del Código del Trabajo, disposición legal que en armonía con los artículos 37 y 38 del mismo cuerpo legal permite establecer que ya sea que se trate o no de trabajadores exceptuados del descanso dominical, los mismos se encuentran obligados a hacer uso del descanso semanal el séptimo día de la semana, recayendo en día domingo o bien en un día compensatorio del domingo, según sea el caso.

✓ **Permisos Sindicales Trabajadores Excluidos De Limitación De Jornada**

Existe una situación muy especial, a la cual aún no se le encuentra solución, salvo lo que las partes acuerden al respecto, que es la utilización de permisos sindicales por parte de los trabajadores excluidos de limitación de jornada, toda vez que al no existir una jornada semanal y prestar servicios sin supervisión inmediata, es imposible determinar el número de horas que estos permisos abarquen, así lo ha entendido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

 *Ordinario N° 1620/0071, de 20.04.2004:*

"No resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2° del Artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el Artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo."

✓ El derecho a Descanso Semanal

Si bien los trabajadores que hemos visto se encuentran excluidos de la limitación de jornada y de la obligación de registrar asistencia, están afectos a las normas sobre descanso semanal que son aplicables a todo trabajador, lo que implica que se aplicará las reglas que el Código del Trabajo contempla, ya sea el régimen general de descanso contemplado en el artículo 35 del Código del Trabajo, esto es que todos los domingos o festivos serán de descanso para el trabajador, o bien algunos de los regímenes de excepción del descanso dominical contemplados en los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo, normas que permiten distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos.

Un trabajador excluido de limitación de jornada no debiese prestar servicios más de 6 días consecutivos.

Sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4603/0262, de 02.09.1999:

"La circunstancia de encontrarse exceptuado de la limitación de jornada no puede significar que esta se distribuya en más de seis ni en menos de cinco días, salvo las excepciones contempladas en el inciso final del artículo 38 y artículo 39 del Código del Trabajo".

Ordinario N° 3380/0152, de 13.06.1994:

"Las partes se encuentran obligadas a determinar en el contrato de trabajo la extensión que tendrá la jornada y la forma como ella se distribuirá, salvo que el trabajo se realizare por turno, casos en el cual se estará a lo establecido en el reglamento interno.

Todo contrato debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto.

Aun cuando el personal de que se trata estuviere exceptuado del límite de la jornada ordinaria de trabajo establecido en la norma legal ya citada, las partes por mandato del legislador, contemplado en el artículo 10, N° 5, del Código del Trabajo, igualmente están obligados a estipular en el contrato de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo, de suerte tal que estas son libres para efectuar dicha distribución de común acuerdo, en la forma que estimen convenientes siempre que no se infrinjan las normas sobre descanso semanal establecidas en el artículo 35, inciso 1º, del Código del Trabajo, disposición legal que en armonía con los artículos 37 y 38 del mismo cuerpo legal permite establecer que ya sea que se trate o no de trabajadores exceptuados del descanso dominical, los mismos se encuentran obligados a hacer uso del descanso semanal el séptimo día de la semana, recayendo en día domingo o bien en un día compensatorio del domingo, según sea el caso".

Ordinario N° 8004/322, de 11.12.1995:

Ahora bien, en la situación en consulta, de acuerdo a los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial del informe de fiscalización, evacuado por el fiscalizador Sr. EE de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta con fecha 27.10.95, se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata prestan servicios en las faenas de la Cía. Minera ubicada en Sierra Valenzuela distante a 130 kms. al noreste de Antofagasta y

a 1.300 mts. de altura.

Asimismo, de dicho informe aparece, que las labores que realiza la Empresa es Prospección Minera laborando en ella 10 trabajadores los cuales operan en forma independiente, no existiendo jerarquía entre ellos.

Se agrega, en el referido documento que aproximadamente cada 15 días concurre a las faenas el representante legal de la empresa, quien se limita a dejar programas de trabajo y los respectivos dependientes determinan la forma a realizarla.

Finalmente, de los mismos antecedentes aparece que los trabajadores de que se trata laboran dentro de un mismo horario, de 10 horas con 1 hora de colación que sólo es referencial, no registran su asistencia y que las partes convinieron en virtud del artículo 39 del Código del Trabajo, una jornada bisemanal que abarca 10 días de trabajo continuos seguidos de 4 días de descanso.

Por último, el fiscalizador actuante concluye que el personal en referencia labora en forma Independiente y no existe mayor control sobre ellos, siendo éstos responsables de la programación de las labores a ejecutar.

Los hechos expuestos en párrafos precedentes, permiten sostener que, si bien es cierto, que el personal que se desempeña en la faena que la Empresa Cía. Minera ejecuta en Sierra Valenzuela tienen un horario referencial, no lo es menos que en el desempeño propiamente tal de sus funciones laboran sin fiscalización superior inmediata toda vez que, como ya se dijera, trabajan sin un control directo sobre las faenas que ejecutan puesto que no existe jerarquías entre ellos e incluso son responsables de la programación de las labores que realizan.

✓ **Derecho a Domingos Libres En El Mes Calendario**

Como se indicara anteriormente, en los contratos de trabajo se debiese indicar cuáles son los días en los cuales las personas excluidas de limitación de jornada deben prestar sus servicios, esto con el fin de dar cumplimiento a las cláusulas mínimas de todo contrato y de que el trabajador sepa claramente cuáles serán los días de trabajo y el régimen de descanso al cual estará afecto, que puede ser el general, es decir todos los domingos y festivos serán de descanso o el especial que permite distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos, caso en el cual el trabajador gozará de los mismos derechos que el trabajador afecto a una jornada laboral de 45 horas semanales, como sería el derecho a que a lo menos 2 domingos en el mes calendario sean de descanso.

La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo al respecto señala que:

 **Ordinario N° 4241/0237, de 16.08.1999:**

"Los vendedores, comisionistas, administradores y, en general, quienes no tienen fiscalización superior inmediata tienen igualmente derecho a un día domingo de descanso mensual (actualmente 2 domingos libres al mes)".


✓ **Exclusión Limitación De Jornada De Supervisores**

Una consulta muy común en materia laboral, dice relación con si los trabajadores contratados para la realización de labores de supervisión de grupos de trabajadores, pueden o no estar excluidos de limitación de jornada, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Código del Trabajo, ha sido resuelta por la Dirección del Trabajo, que al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 4764/225, de 16.08.1994:**

Los servicios que prestan determinados supervisores estarán comprendidos dentro de las excepciones a la limitación de jornada de trabajo previstas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, siempre que se den las condiciones descritas en el cuerpo del presente oficio, caso en el cual no les asistirá el derecho al pago de horas extraordinarias.

El dictamen citado en su cuerpo establece que los requisitos para quedar excluidos de limitación de jornada, señalando:

 *De la norma legal anotada se infiere que, por regla general, la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 48 (actualmente 45) horas semanales. Se deduce, asimismo, que el inciso 2° del mismo precepto establece excepciones a la regla general aludida, disponiendo que no existe limitación en lo que respecta a la jornada de trabajo, tratándose de los siguientes grupos de trabajadores:*

- 1) Los que presten servicios a distintos empleadores;*
- 2) Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;*
- 3) Los contratados de acuerdo al Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos y;*
- 4) Los agentes, comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.*

En lo que respecta al segundo grupo de trabajadores, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo ha sostenido a través de dictamen N° 5383/181, de 15.07.87, que la exclusión de la limitación de jornada de trabajo de algunos de los trabajadores que integran este grupo se justifica por la especial entidad o importancia de sus funciones, íntimamente vinculada a la calidad, categoría o jerarquía de sus cargos, en el ejercicio de los cuales, en lugar de ser objeto de control de las horas de trabajo y de la asistencia, normalmente son los llamados a aplicarlos al personal subalterno.

Asimismo, el dictamen en comento, recurriendo al elemento sistemático de interpretación de la ley, contenida en los artículos 22, inciso 1°, y 24 del Código Civil, que atiende a la interconexión que enlaza a todas las instituciones jurídicas y normas legales en una gran unidad, señala que, "por apoderados con facultades de administración" deben entenderse aquellos dependientes que representen al empleador y que tienen, en general, poder decisorio suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda relación laboral, entre los cuales puede citarse, a vía ejemplar, la facultad de decidir sobre la contratación o despido de personal".

Agrega el referido dictamen que, "aplicando la regla de interpretación contenida en el artículo 21 del Código Civil, es posible sostener que la facultad de administración, en el sentido genérico que para el caso que nos ocupa parece haberle dado el legislador, dado que no ha efectuado distingo alguno al respecto, 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."

Precisado lo anterior, cabe señalar por su parte que este Servicio reiteradamente ha sostenido, entre otros, a través de dictámenes N°s. 7313/246, de 06.11.91 y 2195/71, de 14.04.92, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados;*
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y*
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.*

De este modo, si los supervisores a que se refiere la consulta planteada desempeñaran su cargo con las facultades de administración indicadas en párrafos precedentes, dentro de las cuales se comprende la de decidir sobre la contratación o despido de personal, o bien, si no existiere respecto de ellos una fiscalización superior inmediata, en los términos antes señalados, forzoso resultaría concluir que los mismos estarían excluidos de la limitación de jornada de trabajo establecida en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Por el contrario, si respecto del personal de que se trata no se dan las condiciones antes descritas, sería plenamente aplicable en tal caso la regla general que sobre duración de jornada de trabajo se contiene en el inciso 1° del artículo 22 y, consecuentemente, se encontrará sujeto a una jornada laboral que no puede exceder de 48 horas semanales.

Con todo, cabe hacer presente que de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 3473, de 10.06.85, 8532, de 20.11.87 y 265 de 14.01.88, el precepto del inciso 2° del artículo 22 en comento que, como se dijera, excluyó de la limitación de jornada a los trabajadores a que el mismo se refiere, no puede estimarse que impida a las partes contratantes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pactar una jornada laboral determinada, atendido que ello no afecta el principio de la irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo, por cuanto lo dispuesto por el referido inciso 2°, constituye una excepción a la regla general sobre limitación de jornada, que es el derecho que protege la ley, de suerte que el acogerse o no a esta excepción está sujeto al solo arbitrio de las partes contratantes.


La clasificación si procede o no exclusión de limitación de jornada de trabajo, sea de un supervisor u otro trabajador de la empresa, debe ser analizada caso a caso con el fin de poder establecer la exclusión en conformidad a la normativa legal vigente y considerando la interpretación que respecto de esta normativa ha realizado la dirección del trabajo.

✓ **Compensación Festivos Laborados Trabajadores Excluidos De Limitación De Jornada**

Los trabajadores excluidos de limitación de jornada, pueden pactar con su empleador estar afectos al régimen general de descanso del artículo 35 del Código del Trabajo, esto implica que los domingos y festivos serán de descanso, o bien la excepción al descanso dominical, esto es distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo domingos y festivos de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del mismo Código.

Si estos trabajadores laboran un festivo, al igual que el trabajador afecto a jornada laboral, gozarán del derecho a la compensación del día festivo laborado, compensación que se puede hacer de cualquiera de las formas que el legislador establece, esto es dando un día adicional de descanso o bien pactando una especial forma de remuneración.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 5267/308, de 18.10.1999:**

De la norma legal precedentemente transcrita fluye que determinados trabajadores, entre estos, los gerentes, quedan expresamente excluidos de la limitación de jornada de cuarenta y ocho horas semanales prevista en su inciso primero.

Conforme lo anterior, posible es sostener que el fin perseguido por el legislador al excluir de la referida limitación de jornada de trabajo a los dependientes considerados en el inciso 2° del citado artículo 22 del Código del Trabajo, es que no rijan respecto de estos trabajadores las reglas generales de limitación de jornada ordinaria de trabajo.

Al tenor de lo expuesto, posible es sostener en el caso consultado que los trabajadores de la empresa Fast Food Chile S.A., que detentan el cargo de gerentes de los restaurantes de dicha empresa, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de 48 horas semanales y, por ende, no están sujetos a límite diario y semanal de trabajo.

2) Ahora bien, en lo que respecta a las normas sobre descanso semanal de estos dependientes cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo en su inciso 3° establece:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

De la norma preinserta se desprende que los trabajadores que laboran en actividades exceptuadas del descanso dominical, tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada día domingo trabajado, como asimismo, a otro día más de descanso por cada día festivo que hubieren laborado.

Ahora bien, el tenor de la disposición legal transcrita indica que nos encontramos en presencia de una norma de carácter imperativo, de suerte tal que no admite excepción alguna que permita al empleador exonerarse de la obligación a que se ha hecho alusión, permitiendo, no obstante, la misma norma en su inciso 6° la posibilidad de que las partes puedan acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, en cuyo caso deberán ser remunerados como horas extraordinarias.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que cualesquiera que sean los trabajadores que se desempeñan en empresas exceptuadas del descanso dominical, entre las cuales se encuentran precisamente los restaurantes debe, necesariamente concedérseles un día de descanso cada semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y, en su caso, otro día más por la labor efectuada en día festivo.

Conforme a lo anterior, los gerentes de restaurantes materia de esta consulta, tendrán derecho al día de descanso semanal en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y a otro día por aquellas labores efectuadas por estos en día festivo, pese

a no hallarse sujetos a las reglas generales de limitación de jornada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:

1) Los Gerentes de Restaurantes de la empresa S.A. no se encuentran sujetos a limitación de jornada de trabajo.

2) En caso de laborar en día domingo o festivo, estos dependientes tienen derecho a un día de descanso semanal en compensación por el domingo y otro en su caso por el día festivo laborado.

CUESTIONARIO LABORAL

LEY N° 21.561, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

1. ¿Cuándo se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.561?

La presente ley fue en el Diario Oficial el 26 de abril de 2023.

2. ¿Cuándo entra en vigencia la Ley N° 21.561?

La regla general es que la entrada en vigencia de una nueva ley sea al publicarse en el Diario Oficial, salvo que el mismo texto indique otra fecha de entrada en vigor.

En el caso de la Ley N° 21.561, sus disposiciones transitorias establecen que “entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos”.

Las primeras modificaciones que se introducen al Código del Trabajo “comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial”, lo que será el 26.04.2024.

3. ¿Qué modificaciones al Código del Trabajo entran en vigencia el 26.04.2024?

De conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del citado artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, a partir del plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial, esto es desde el 26.04.2024, comenzarán a regir las siguientes modificaciones:

MATERIA	ARTÍCULO
Exclusión de la limitación de jornada semanal	Modificación al inciso 2° del artículo 22 Código del Trabajo
Base de cálculo para el pago de los tiempos de espera de los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana	Artículo 25 bis inciso 1° del Código del Trabajo
Jornada de trabajo y descansos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles	Artículo 25 ter N° 5 del Código del Trabajo
Banda de dos horas en que trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores	Artículo 27 del Código del Trabajo
Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado	Agrega el inciso 4° al artículo 32 del Código del Trabajo
Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos	Sustitución del artículo 33 del Código del Trabajo

Interrupción de la jornada en el caso de trabajadores de restaurantes, hoteles y clubes que atienden directamente al público.	Nuevo inciso 1° del artículo 34 bis del Código del Trabajo
Distribución de los días domingos de descanso en caso de la jornada ordinaria semanal de los trabajadores y trabajadoras de casinos de juegos, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes clubes, bares y similares, y de los operadores del turismo	Intercala nuevo inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo
Plazo para la emisión de Resolución fundada referida a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.	Inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo
Jornada parcial	Artículo 40 bis del Código del Trabajo
Duración de semanal de la jornada en aquellos casos que la nave se encuentre fondeada en el puerto	Inciso 1° del Artículo 109 del Código del Trabajo
Jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador	Artículo 149 letra d del Código del Trabajo
Descanso semanal de los trabajadores y trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador	Artículo 150 letra d del Código del Trabajo
Exclusión de la limitación de jornada semanal en caso de teletrabajo	Inciso 4° Artículo 152 quáter J del Código del Trabajo
Cálculo de los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes ^[1]	Artículo 152 quáter Y inciso 4° del Código del Trabajo
Derogación de los pactos de adaptabilidad	Derogación del artículo 375 del Código del Trabajo.

4. ¿Cuál es el objetivo de esta Ley?

Las modificaciones que se introducen al Código del Trabajo son varias, pero el principal objetivo de la ley es en el de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral establecida el artículo 22, de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años, la reducción gradual de la jornada será del siguiente modo:

- ✓ Un máximo de 44 horas semanales el primer año
- ✓ Un máximo de 42 horas semanales el tercer 3 año, y
- ✓ Un máximo de 40 horas semanales el al quinto año.

5. ¿Cando entrarán en vigencia los nuevos máximos de jornada ordinaria de trabajo según los plazos para la implementación de esta ley?

- ✓ El máximo de 44 horas semanales será a partir del 26.04.2024
- ✓ El máximo de 42 horas semanales será a partir del 26.04.2026
- ✓ El máximo de 40 horas semanales será a partir del 26.04.2028

6. ¿Qué materias o normas entran en vigencia en abril de 2024?

Las modificaciones al Código del Trabajo contenidas en la Ley N° 21.561 que entraran en vigencia el 26.04.2024 son las referidas:

- ✓ La reducción del máximo de jornada ordinaria a 44 horas semanales
- ✓ La modificación del inciso segundo del artículo 22, esto es trabajadores excluidos de limitación de jornada ordinaria de trabajo
- ✓ La modificación de la forma de cálculo del valor de los tiempos de espera de los choferes de carga terrestre interurbana del artículo 25 bis
- ✓ La modificación a al número 5 del artículo 25 ter que regula La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.
- ✓ La derogación de la jornada extendida que actualmente contempla el artículo 27 respecto del personal de personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes.
- ✓ El nuevo artículo 27 que establece para los trabajadores madres y padres de niños de hasta 12 años, y quienes tengan el cuidado personal de éstos, el derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada, salvo las excepciones que el mismo legislador establece.
- ✓ La modificación al artículo 32, donde se incorpora un nuevo inciso cuarto que permite al empleador pactar por escrito con sus trabajadores (las partes) podrán que las horas extraordinarias se compensen con días adicionales de feriado (vacaciones).
- ✓ El nuevo artículo 33 que regula la obligación del empleador de llevar un registro control de asistencia y la facultad de la dirección del Trabajo de fijar las características de los sistemas de asistencia electrónicos.
- ✓ La modificación del artículo 34 bis, incorporando a sus disposiciones a los hoteles y clubes, además de la determinación del valor mínimo de la compensación de las horas de interrupción de la jornada.
- ✓ La modificación del inciso quinto del artículo 38, en cuanto a la distribución de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo.
- ✓ La modificación del inciso séptimo del artículo 38, en cuanto al plazo para resolver la solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.
- ✓ La incorporación de los nuevos incisos octavo, décimo y undécimo del artículo 38, sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y distribución de descansos.

- ✓ La modificación del artículo 40 bis, que fija en 30 horas o menos el máximo de jornada que se considera para los contratos de trabajo a tiempo parcial.
- ✓ La modificación al inciso primero del artículo 109 que regula algunos aspectos de la jornada de trabajo de la gente de mar o personal embarcado.
- ✓ La modificación a la letra d) del artículo 149, que regula la jornada de trabajo de los trabajadores de casa particular.
- ✓ La modificación a la letra d) del artículo 150, que regula los días de libre disposición en cada mes calendario que tiene los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador.
- ✓ La modificación al inciso cuarto del artículo 152 quáter J, que regula algunos aspectos de la jornada de trabajo de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.
- ✓ La derogación del artículo 375, que regula los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.

7. ¿Qué trabajadores se beneficiarán con esta ley?

Esta ley beneficia a todos los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo.

8. ¿Qué pasa con la jornada de trabajo los trabajadores regidos por otras normas legales?

La reducción de la jornada semanal contemplada en la Ley N° 21.561, no se aplicará a las personas contratadas bajo normas distintas al Código del Trabajo, como es el caso del pernal regido por la Ley N° 19378, los que presten servicios a honorarios, los funcionarios públicos, el personal regido por el Estatuto Docente, entre otras normas.

9. ¿La reducción de la jornada laboral podría afectar las remuneraciones de los trabajadores?

Por expresa disposición legal, la reducción de la jornada ordinaria de trabajo no puede representar para los trabajadores beneficiarios de ella una disminución de sus remuneraciones, en particular el artículo primero transitorio de la ley dispone:

“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados”.

10. ¿La reducción de la jornada laboral afecta a las jornadas bisemanales de trabajo?

El máximo de horas ordinarias de trabajo que se puede pactar en las denominadas jornadas bisemanales, reguladas en el artículo 39 del Código del Trabajo, guarda directa relación con el máximo de horas ordinarias semanales, toda vez que se permite pactar hasta 2 semanas, por lo que actualmente el máximo de horas ordinarias bisemanales es de 90 horas esto es 2 semanas de 45 horas, al reducirse gradualmente el máximo semanal tendremos que el número de horas que se podrá pactar en jornadas bisemanales también se reducirá gradualmente, , teniendo que:

- ✓ Serán 88 horas bisemanales a partir del 26.04.2024
- ✓ Serán 84 horas bisemanales a partir del 26.04.2026
- ✓ Serán 80 horas bisemanales a partir del 26.04.2028

11. ¿Qué pasa con los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizadas por la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia de la ley?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, dictadas por la Dirección del Trabajo antes de la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la ley, se mantienen vigentes hasta su vencimiento.

Los empleadores en todo caso, pueden solicitar la adecuación de estos sistemas conforme el procedimiento que establezca para ello por la Dirección del Trabajo, con el objeto de ajustarse a la reducción de jornada máxima semanal.

12. ¿Qué pasa con los sistemas de asistencia electrónicos autorizados por la Dirección del Trabajo conforme los actuales criterios?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561, las autorizaciones otorgadas para la implementación de sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos que fije el Director del Trabajo en la resolución a la que se refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

13. ¿Al entrar en vigencia la modificación del inciso segundo del artículo 22 del código del Trabajo, quiénes quedaran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo?

De acuerdo al inciso segundo del artículo 22 estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como:

- ✓ Gerentes
- ✓ Administradores
- ✓ Apoderados con facultades de administración
- ✓ Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata

14. ¿Qué se debe hacer en caso de existir controversia entre las partes sobre la procedencia de la exclusión de limitación de jornada?

En caso de que exista controversia entre el empleador y el trabajador, referente a si procede el pacto de exclusión de jornada, se establece que cualquiera de las partes puede recurrir al Inspector del Trabajo respectivo, quien resolverá mediante resolución, si la labor desarrollada por el trabajador se encuentra en alguna de las situaciones descritas en la norma legal. En caso de disconformidad por lo resuelto por el Inspector del Trabajo, de dicha resolución se puede recurrir ante el juez

competente dentro del quinto día de notificada la resolución, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

15. ¿Cómo se debe implementar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en las empresas, en cuanto a los pactos que regulan la duración y distribución de esta?

De acuerdo a los artículos segundo y tercero transitorios, las modificaciones relativas a la reducción de jornada ordinaria de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos, es así que tendremos que a partir del 26.04.2024 al ser el máximo semanal de 45 horas ordinarias de trabajo, aun cuando nada se diga en los contratos de trabajo, en los instrumentos colectivos o el reglamento interno, se considerará que el trabajador esta afecto a la jornada máxima de 44 horas.

Respecto de las adecuaciones de la jornada ordinaria diaria, a fin de cumplir con el máximo de jornada ordinaria semanal, estas deberán realizarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados, suscribiendo los anexos de contratos de trabajo con cada uno de los trabajadores o bien un acuerdo con la organización sindical que los represente, en el caso de que la distribución de la jornada este regulada en un instrumento colectivo, deberá realizarse la modificación de dicho instrumento.

16. ¿Qué pasa si el empleador no logra un acuerdo con sus trabajadores para implementar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo?

De acuerdo al artículo tercero transitorio, en el caso de no existir acuerdo entre las partes respecto de la distribución diaria de la jornada de trabajo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

17. ¿En cuántos días a la semana se pueden distribuir el máximo de horas ordinarias semanales?

El Actual artículo 28 del Código del Trabajo establece que el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 (44 horas) no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 5 días, además nos indica que la jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas día, sin perjuicio de las jornadas excepcionales reguladas en el artículo 38.

A partir del 26.04.2028, cuando el máximo sea de 40 horas semanales, esta no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 4 días, el máximo de jornada ordinaria diaria seguirá siendo de 10 horas diarias.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo octavo transitorio, en el caso de empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 21.561, hubiesen pactado una jornada de 40 horas o menos, o que, con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria, pueden pactar que dicho máximo semanal se distribuya en 4 días.

18. ¿Qué permiso especial se establece en beneficio de los padres y cuidadores trabajadores de hijos menores de 12 años?

El nuevo artículo 27, que entrara en vigencia el 26.04.2024, establece que los trabajadores que sean padres de niños de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

A modo de ejemplo si la jornada ordinaria de trabajo de la persona es de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 9:00 horas a 18:48 horas, con un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, el trabajador dentro de la franja comprendida entre las 08:00 horas y las 10:00 horas podrá adelantar su hora de ingreso hasta en una hora, es así por ejemplo el trabajador podría ingresar a las 08:30 horas y consecuentemente su horario de salida sería a las 18:18 horas.

En el caso que ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

La norma establece que para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

Debemos destacar que la norma establece que el empleador no podrá negar al trabajador este permiso, salvo en las situaciones que el mismo legislador a establecido, siendo estas situaciones:

- ✓ Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
- ✓ Cuando por la naturaleza de los servicios que presta por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Se establece un procedimiento especial para resolver posibles controversias respecto de si existen razones que impidan al trabajador ejercer este derecho, el cual consiste en a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si las labores que el trabajador desarrolla se encuentran en alguna de las situaciones de excepción que establece la norma legal.

19. ¿Qué pasa con las empresas que actualmente tienen pactado que el descanso de colación es imputable a la jornada?

Esta materia se encuentra regulada en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 21.561, que nos indica que en las empresas que, a la fecha de entrada en vigencia de la reducción de jornada, tiene pactado con sus trabajadores que el descanso dentro de la jornada (colación) es imputable a la jornada, las partes (empleador y trabajadores) deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada, acuerdos que debiese materializarse en la suscripción de los anexos respectivos.

La misma norma establece que en caso de desacuerdo, y cuando el pacto de que la colación es parte de la jornada ordinaria de trabajo, esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, lo que implica que al tenor del artículo 325 no se aplica la Ultraactividad de un instrumento esto es que extinguido el

instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores afectos al instrumento colectivo y que de acuerdo al artículo 336, la estipulación sobre que la colación es parte de la jornada ordinaria de trabajo diaria no es Piso de la negociación, no estando obligado el empleador al ofrecerla en la respuesta que dé a la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

20. ¿Se puede pactar la compensación de horas extras por días de vacaciones?

A partir del 26.04.2024, cuando entre en vigencia el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, el empleador podrá pactar con sus trabajadores que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado (vacaciones), se exige en la norma, que este pacto conste por escrito.

Se establece expresamente que podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador debe dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

Si el trabajador no solicita estos días en la oportunidad indicada por la norma, tiene derecho a al pago de las horas extras que realizó en compensación de los días de feriado, debiendo el empleador realizar su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.

La norma nos indica que la compensación de horas extras por días de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

En caso de que la relación laboral concluya antes de que el trabajador haya utilizado los días adicionales de feriado, se establece que éstos días pendientes de utilizar se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73, es decir tal como se compensa el feriado legal y proporcional pendiente al concluir la relación laboral.

21. ¿Qué se encenderá como contrato de trabajo a tiempo parcial o jornada parcial?

Actualmente el artículo 40 bis del Código del Trabajo, establece que son contratos de trabajo a tiempo parcial, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo, no superior a 2/3 (dos tercios) de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22, es decir aquellos en que se pacte una jornada igual o inferior a 30 horas semanales que son los 2/3 de 45 horas.

A partir del 26.04.2024, el artículo 40 bis, establece que se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, en caso de que se convenga una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ABRIL 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[Dictamen N° 213/7, de 05-04-2024](#)

1. La adecuación de la jornada laboral acorde a los nuevos límites legales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda.
2. A falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, respetando las limitaciones legales.
3. No obstante, no se entenderá que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes.
4. La rebaja de la jornada laboral puede ser efectuada a su inicio o término.

[Dictamen N° 209/6, de 05-04-2024](#)

Fija sentido y alcance de la Ley N° 21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas.

[Dictamen N° 199/5, de 28-03-2024](#)

1. El concepto de "año", utilizado en el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, incorporado mediante la Ley N° 21.561, debe entenderse como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizada a partir del inicio de la relación laboral.
2. El eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda fraccionarse en medios días u horas.
3. Para efectos de ejercer el derecho establecido en el nuevo inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, debe existir un pacto entre las partes, el que debe constar por escrito. Además, para solicitar los días feriados originados en la compensación de horas extraordinarias, las partes deben estar a lo dispuesto en los artículos 42 y 43 del Reglamento N° 969 de 1933 del Ministerio del Trabajo, salvo en el periodo de anticipación de la solicitud, que en este caso será de 48 horas.

[Dictamen N° 84/4, de 06-02-2024](#)

1. La regla general en materia de jornada laboral debe ser su formalización por la cantidad de horas pactadas contractualmente y, en consecuencia, la utilización de sistemas de registro y control de asistencia y horas de trabajo.
2. A partir de la entrada en vigor del artículo 33 del Código del ramo, esto es, a partir del día 26.04.2024, los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo

deberán ajustar sus características y procesos a las condiciones que fije este Servicio mediante una resolución.

3. La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.
4. Las causales de exclusión de limitación de jornada, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad.
5. Cuando se requiera la opinión de las y los Inspectores del Trabajo, respecto de la aplicación de alguna de las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, la o las partes que soliciten dicha intervención deberán respaldar sus aseveraciones con antecedentes que den fe de sus argumentos, no bastando las meras solicitudes, declaraciones o acuerdos estampados documentalmente, considerando la aplicación del principio de primacía de la realidad.

Dictamen N° 82/3, de 01-02-2024

Fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial, con fecha 26.04.2023, en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas y acerca de los acuerdos que pueden suscribirse por las aludidas organizaciones sindicales respecto de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal establecido igualmente en el inciso primero de la norma del artículo 22 en referencia.

Dictamen N° 81/2, de 01-02-2024

Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023.

Dictamen N° 67/1, de 26-01-2024

Fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.12.2023, que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Ordinario N° 208, de 04-04-2024

Este Servicio carece de competencia para interpretar una cláusula de un contrato colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente informe.

Ordinario N° 174, de 11-03-2024

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado entre las partes debe ser equivalente a los gastos que irrogaría al empleador el otorgamiento del beneficio de sala cuna en la medida que sea apropiado para permitir la atención y cuidado del menor.

[Ordinario N° 173, de 11-03-2024](#)

No resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, porque el monto ofrecido por el empleador no satisface los gastos que supone la atención de un menor en establecimiento de esa naturaleza.

[Ordinario N° 172, de 11-03-2024](#)

1. El otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 solo se encuentra referido a las entidades del sector privado de salud señaladas en dicha ley.
2. No corresponde otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 en el caso de aquellas entidades que no participaron en el combate de la pandemia por COVID-19.
3. La continuidad exigida por la Ley N° 21.530 para hacer uso del beneficio se ve afectada en caso de ausencias injustificadas al trabajo.
4. La situación del personal de los laboratorios por los que se consulta es la que se señala en el presente oficio.

[Ordinario N° 170, de 11-03-2024](#)

Resulta jurídicamente procedente que las partes pacten el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho a sala cuna atendido que en las localidades en donde la madre trabajadora reside y labora, no cuentan con Establecimiento de sala cuna con reconocimiento oficial o autorización de funcionamiento del Estado.

[Ordinario N° 164, de 07-03-2024](#)

La calificación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo son de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia,

[Ordinario N° 163, de 07-03-2024](#)

El monto del bono compensatorio de sala cuna pactado en un contrato colectivo en favor de aquellos progenitores que no pueden llevar a sus hijos a una sala cuna por razones de salud, debe ser equivalente a los gastos que irrogaría la atención del menor en una sala cuna, de manera que permita financiar los cuidados del niño en su domicilio.

[Ordinario N° 161, de 07-03-2024](#)

Por tal razón, si opera algún cambio en la empresa, no se requiere que las partes deban suscribir un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes, lo que no obsta a que las partes acuerden actualizar los contratos individuales, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y se consigne la antigüedad de los dependientes, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación.

[Ordinario N° 137, de 29-02-2024](#)

La forma de otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 dependerá de la distribución de la jornada de trabajo que tenga pactada el dependiente en su contrato de trabajo.

[Ordinario N° 125, de 20-feb-2024](#)

No corresponde que el empleador modifique unilateralmente aquellos beneficios que se incorporan a los contratos individuales de trabajo en razón de un consentimiento tácito entre las partes de la relación laboral.

[Ordinario N° 122, de 16-02-2024](#)

Se autoriza el pago de bono compensatorio del derecho a sala cuna mientras se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[Ordinario N° 117, de 15-02-2024](#)

No existen restricciones para que cualquier organización sindical utilice sistemas informáticos para el desarrollo de sus elecciones internas, en la medida que las plataformas se ajusten a las condiciones técnicas señaladas en el cuerpo del presente informe.

[Ordinario N° 116, de 15-02-2024](#)

1. La jornada laboral de los profesionales de la educación y el personal no docente que se desempeñan en establecimientos particulares pagados debe disminuir de 45 a 44 horas semanales, a más tardar, el 26.04.2024, luego a 42 horas el 2026 y finalmente a 40 horas en 2028. Ello, sin perjuicio de que las partes puedan pactar una reducción de la jornada de trabajo con anterioridad a la época establecida por el legislador.
2. Las remuneraciones de los profesionales de la educación y personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados no pueden verse disminuidas con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo, originada en la aplicación de las disposiciones de la Ley N° 21.561.

[Ordinario N° 114, de 14-02-2024](#)

Responde consulta sobre la aplicación de descanso reparatorio de la Ley N° 21.530, respecto de trabajadores bajo régimen de subcontratación. Guardias de Seguridad.

[Ordinario N° 111, de 14-02-2024](#)

Se autoriza el pago de bono compensatorio del beneficio de sala cuna mientras se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de sala cuna particular autorizada que ofrezca el servicio de sala cuna en la comuna de Panguipulli.

[Ordinario N° 92, de 12-02-2024](#)

1. No resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención de este, a la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica o del feriado legal.

2. No resulta jurídicamente procedente la modificación unilateral de las metas que determinan los incentivos remuneraciones, reitera Ordinario N° 6515, de 26.12.2018.
3. El cálculo o medición de los incentivos variables de los cobradores Recovery que hacen uso de licencia médica, debe ser calculado considerando la proporción de días trabajados, por lo que, cualquier factor u operación aritmética utilizado para la medición de un incentivo que no respete esa proporcionalidad, deviene improcedente al constituirse en un imposible para aquellos trabajadores que se encuentran afectados por una contingencia de salud.

Ordinario N° 91, 12-02-2024

- 1) En casos en que existan caídas de sistema informáticos u otros problemas técnicos atribuibles a la empresa "Sociedad de Cobranzas", en momentos en que los trabajadores se encuentren desarrollando sus labores, esta se encuentra obligada al pago de lo convenido en sus contratos de trabajo y en los anexos de este;
- 2) El empleador tiene la obligación de incorporar a las liquidaciones de remuneraciones un anexo que debe contener el monto de lo pagado, junto con el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, debiendo incluir, en este caso, aquella información que permite establecer los periodos en que se vio afectada la producción del trabajador por los motivos señalados en dicha cláusula.

Ordinario N° 90, de 12-02-2024

No resulta jurídicamente procedente que el pago del beneficio establecido en la cláusula vigésimo cuarta del instrumento colectivo suscrito con fecha 26.08.2020, entre la Empresa IMOPAC Ltda. y el Sindicato de Trabajadores Planta Pellets, este condicionado a que el trabajador haga uso de su derecho a gozar de licencia médica.

Ordinario N° 79, de 31-01-2024

La oportunidad para formular una reclamación por encontrarse una empresa en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de respuesta al proyecto respectivo, debiendo proporcionarse a la comisión negociadora sindical los antecedentes en que se funde dicha reclamación, la que será resuelta por la autoridad competente, vale decir, por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 340 del citado cuerpo normativo.

Ordinario N° 76, de 29-01-2024

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 a los médicos fisiatras becados que se desempeñan en la Sociedad Pro Ayuda al Niño Lisiado "Teletón" por las razones expuestas en el presente oficio.

Ordinario N° 75, de 29-01-2024

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores, de acuerdo a lo informado en el presente oficio.

Ordinario N° 71, de 29-01-2024

- 1) Los establecimientos particulares subvencionados regidos por el D.FL. N°2, de 1998, del Ministerio de educación, se encuentran facultados para negociar colectivamente de forma reglada por disponer el artículo 304 inciso 4° del Código del Trabajo.
- 2) Son materias objeto de negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, en particular, las que se refieren a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y en general, a las condiciones comunes de trabajo como también aquellas referidas con los acuerdos para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Ordinario N° 69, de 29-01-2024

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores.

Ordinario N° 68, de 29-01-2024

No corresponde considerar como establecimiento de salud para los efectos de la Ley N° 21.530 a la filial de la Clínica dedicada a la venta de seguros, atendida la finalidad precisa perseguida por dicha ley.

Ordinario N° 66, de 26-ene-2024

Los trabajadores que cumplen funciones de jefes de sala o jefes intermedios en los locales de los distintos formatos de Chile, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual, no se encuentran sujetos a la exclusión de la limitación de jornada prevista en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 60, de 25-01-2024

Si bien la utilización de la plataforma de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica provista por la empresa S.p.A., ha sido autorizada previamente por esta Dirección, la validez de su implementación y uso se encuentra condicionada al estricto apego a las condiciones técnicas vigentes contenidas en el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015.

Ordinario N° 54, de 25-01-2024

1. Cada empleador sólo puede llevar un solo tipo de registro de asistencia, papel o electrónico, y en este último caso, los mecanismos deben ajustarse a las normas contempladas en el citado Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021.
2. El sistema de registro y control de asistencia consultado por la División Andina de la, no se ajusta a la normativa administrativa vigente sobre la materia contenida en el Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021.

[Ordinario N° 53, de 25-01-2024](#)

Con la excepción del trabajo a distancia y teletrabajo, no existe inconveniente para que los dependientes utilicen medios tecnológicos de su propiedad para el desarrollo de sus funciones en la medida que su uso se ajuste a las reglas indicadas en el N° 2.23.2 del Dictamen N° 2927/58 de 28.12.2021.

[Ordinario N° 34, de 19-01-2024](#)

- 1) El personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares pagados se rige, en cuanto al feriado, por lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo. Este beneficio no puede suspenderse, o trasladarse su ejercicio -a una época distinta de aquella que corresponde a la interrupción de actividades escolares-, por el hecho de haber hecho uso de licencia médica, cualquiera sea la causa de esta.
- 2) Reconsidera el Ordinario N° 1308-11729/2023 de 12.05.2023, del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente.

[Ordinario N° 22, de 16-01-2024](#)

Los socios de sociedades de personas serán trabajadores dependientes de la sociedad para la cual trabajan si se dan los requisitos indicados en el cuerpo de este informe, y en tal caso, corresponderá dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en el artículo 515 del Código del Trabajo.

[Ordinario N° 19, 16-01-2024](#)

Resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 en caso de cambio de empleador, siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa.

[Ordinario N° 16, de 12-ene-2024](#)

A S.A. le asiste la obligación de disponer salas cuna a través de algunas de las modalidades establecidas en el artículo 203 del Código del Trabajo, respecto de los Sectores y Recinto Amurallado, en la medida que en esos recintos laboren más de 20 trabajadoras.

[Ordinario N° 12, de 10-01-2024](#)

El régimen de alternancia que debe operar en los trabajadores del sector turismo y entretenimiento, que desarrollan cualquiera de las actividades habilitadas para la atención de clientes durante los feriados irrenunciables, implica un ciclo bianual, es decir de dos años, donde el primer año deberá trabajar el día del feriado irrenunciable y el segundo año necesariamente deberá descansar.

[Ordinario N° 6, de 05-01-2024](#)

Los trabajadores que desarrollan labores en lanchas para la empresa Muelle de Penco, no revisten la calidad de trabajadores portuarios.



ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 21.561

A partir del 26 de abril de 2024 se aplica la rebaja horaria de 1 hora de la jornada laboral de 45 a 44 horas, siendo la primera reducción que contempla esta ley, posteriormente el 26 de abril de 2026 se reducirá 42 horas y de lleno la ley entrará plenamente en vigencia el 26 de abril de 2028 con las 40 horas semanales.

En este periodo se ha producido muchas dudas de la forma de aplica dicha reducción en esta primera etapa de 1 hora, aplicando la ley en su artículo tercero transitorio señala que por acuerdo de las partes la jornada puede ser reducida 10 o 12 minutos ya sea al inicio o término de la jornada, siendo el acuerdo individual o a través de las organizaciones sindicales quienes de común acuerdo puede efectuar dicha reducción, ahora bien, de no haber acuerdo es el empleador quien determina la reducción pero debe ser de 1 horas a final de la jornada de cualquier día de la semana.

LEY 21.561

ARTÍCULO TRANSITORIO

Artículo tercero.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

Del mismo modo a partir de esta fecha los trabajadores exceptuados de cumplimiento de jornada y que no tiene las características de administradores, y que trabajan bajo subordinación y dependencia aunque no tengan fiscalización inmediata no obstante de igual forma debe dar razón de sus labores, deben cumplir jornada incluso los trabajadores de terreno, siendo la Dirección del trabajo quien ha señalado que si bien el criterio que se mantenía era de dejar exceptuados a los trabajadores de terreno por ser imposible tener un control o sistema de asistencia, hoy ha cambiado radicalmente dicho criterio y el dictamen 84/04, de fecha 06 de febrero de 2024, señala que en la actualidad se cuenta con sistema electrónico que permiten el registro de forma remota, por lo tanto se debe invertir en dichos sistemas que están a disposición en el mercado.-

3-. La sola circunstancia de prestar servicios fuera del local, establecimiento o faena de la empresa, inclusive en otra región del país, no constituye un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente y, en general, para ejercer una fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.

Jose González
Asesor del Boletín del Trabajo.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	65.182
I.P.C	0,4
ÍNDICE I.P.C	102,70
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 254.854

Monto por trabajador: \$ 43.325

A contar enero- diciembre 2023

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
2022 ENERO	350.000	261.092	225.606	350.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
SEPTIEMBRE 2023	\$66.050		\$792.600	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS MARZO 2024	VALOR EN PESOS ABRIL 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.126.984	3.141.185
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.211.390	2.225.611
Tope imponible AFC	122.6	4.696.040	4.717.367

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.185.000
Monto tope mensual	\$182.083
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 460.000
25% Gratificación	\$ 115.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

A	INGRESO HASTA			\$ 539.328	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$539.329	Hasta	\$ 787.746	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$787.747	Hasta	\$ 1.228.614	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.228.615			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	460.000 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$3.833,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Abril2024	37.162,94
11	Abril2024	37.167,89
12	Abril2024	37.172,84
13	Abril2024	37.177,78
14	Abril2024	37.182,73
15	Abril2024	37.187,68
16	Abril2024	37.192,63
17	Abril2024	37.197,58
18	Abril2024	37.202,53
19	Abril2024	37.207,48
20	Abril2024	37.212,43

Día	Mes	Valor (\$)
21	Abril2024	37.217,38
22	Abril2024	37.222,33
23	Abril2024	37.227,29
24	Abril2024	37.232,24
25	Abril2024	37.237,20
26	Abril2024	37.242,15
27	Abril2024	37.247,11
28	Abril2024	37.252,06
29	Abril2024	37.257,02
30	Abril2024	37.261,98
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Mayo2024	37.266,94
2	Mayo2024	37.271,90
3	Mayo2024	37.276,86
4	Mayo2024	37.281,82
5	Mayo2024	37.286,78
6	Mayo2024	37.291,74
7	Mayo2024	37.296,70
8	Mayo2024	37.301,67
9	Mayo2024	37.306,63

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116
Marzo 2024	64.793	777.516
Abril	65.443	785.316

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none">• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Minimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none">• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none">• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none">• Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada



CALENDARIO 2024

Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MESA CENTRAL
+56 9 8899 6348

contacto@boletindeltrabajo.cl

www.portaldesoluciones.cl
www.boletindeltrabajo.cl