



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 7376 (508)2019

2198

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Jornada de trabajo. Trabajadores excluidos de la limitación de Jornada.

RESUMEN:

1) No se ajusta a derecho el descuento de remuneraciones por atrasos o inasistencias respecto de trabajadores excluidos de la limitación de jornada en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

2) La circunstancia de practicarse tales descuentos obliga al empleador a establecer una jornada de trabajo al existir una presunción legal al respecto, sin perjuicio de las facultades sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio para establecer y sancionar eventuales infracciones a la normativa que regula la materia.

3) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para calificar si determinados hechos configuran una causal de término de contrato, correspondiendo a los Tribunales de Justicia, efectuar tal calificación

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 24.06.2020, de Jefa Departamento Jurídico y Fiscal (S)

2) Instrucciones de 17.04.2020 y 14.05.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

3) Presentación de 04.03.2019, de Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Correos de Chile SINTECH.

SANTIAGO, 27 JUL 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE CORREOS DE CHILE
sintech1@tie.cl

Mediante presentación del antecedente 3) han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a aclarar ciertas dudas respecto de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada laboral en los términos del artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo.

Específicamente, formulan las siguientes consultas:

1) Procedencia de que la empresa descuenta remuneraciones por atrasos o inasistencias respecto de dichos dependientes.

2) Si la empresa puede despedir a los trabajadores que se encuentren en tal situación por faltar dos días seguidos o tres dentro del mes

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1 y 2. El artículo 22 del Código del trabajo, en sus dos primeros incisos, dispone:

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

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 este Código para prestar servicios en su propio hogar 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.

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de 45 horas semanales y que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros trabajadores contemplados en el precepto en comento, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada de trabajo. (Ord.474/028 de 25.1.1999)

Sobre el particular, cabe tener presente que, respecto de la norma en estudio, la doctrina institucional contenida, entre otros, en los dictámenes 576/08 de 17.01.1991; 7313/246 de 11.11.1991; y 2195/071 de 14.04.1992, ha sostenido 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.

Asimismo, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, ha señalado que los referidos dependientes no se encuentran obligados a registrar la hora de llegada y salida diaria en el registro de control de asistencia que lleve la empresa por cuanto no tienen jornada laboral que cumplir, no obstante lo cual, si las partes convienen una jornada de trabajo sujeta a un horario, entonces el dependiente deberá registrar las horas de inicio y término de su jornada diaria en el referido registro, pues, en tal caso, las partes habrían renunciado a la aplicación del señalado inciso 2° del artículo 22.

Cabe también considerar que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, en lo pertinente dispone: *"Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, 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”.

Al respecto y en el contexto de las consultas formuladas, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictamen N° 3153/063 de 25.07.2008 y en Ordinarios N°s 1147, de 24.02.2016 y 150 de 10.01.2018 ha sostenido que dicha norma establece una presunción en virtud de la cual el trabajador estará afecto a jornada de trabajo cuando deba registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores o cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.

Por consiguiente, aun cuando se haya establecido nominalmente la exclusión de jornada en el contrato de trabajo, si en la práctica el trabajador registra, por cualquier medio y en cualquier momento del día su ingreso o egreso de sus labores o el empleador efectúa descuento de remuneraciones por atrasos o inasistencias, ello importa que el trabajador debe necesariamente estar afecto a una jornada de trabajo con los límites y demás regulaciones que establece la ley.

Por otra parte, la obligación del empleador de pagar la remuneración denominada “sueldo” encuentra su causa en la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, dentro de los límites legales, prestación a que no tienen derecho los trabajadores excluidos de la limitación de jornada, precisamente por no estar afectados a una jornada laboral determinada.

El análisis armónico de ambas disposiciones legales permite concluir, a la luz de la jurisprudencia administrativa citada, que el descuento de remuneraciones por atrasos o inasistencias respecto de trabajadores excluidos de la limitación de jornada hace presumir legalmente que dichos dependientes están afectados a jornada de trabajo lo que obliga a incorporar tal estipulación en los respectivos contratos de trabajo en conformidad a lo establecido en el artículo 10 N° 4 de Código del Trabajo en relación con el artículo 22, inciso 1° del mismo cuerpo legal.

3) Finalmente, en relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 168, inciso 1 del Código del Trabajo, establece:

“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas (...)”.

Del precepto legal transcrito se desprende que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo por aplicación de una o más de las causales previstas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo el trabajador afectado que estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se invocó causal legal alguna para ello podrá recurrir al Juzgado de Letras del Trabajo competente, en el plazo allí estipulado para que el referido Tribunal así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones legales que corresponda.

En armonía con dicha norma legal, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 2676/210, de 03.07.2000, 6991/349, de 17.11.1997 y 2548/126 de 24.04.1995, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer cuál de aquellas previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o ante la concurrencia de

determinadas circunstancias. Ello por cuanto la facultad de efectuar tal calificación y de ordenar el pago de las indemnizaciones legales que pudieren corresponder son materias de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) No procede el descuento de remuneraciones por atrasos o inasistencias de respecto de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada en los términos del artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo.
- 2) La circunstancia de practicarse tales descuentos obliga al empleador a establecer una jornada ordinaria de trabajo al existir una presunción legal en tal sentido, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio para establecer y sancionar eventuales infracciones a la normativa que regula la materia.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para calificar si determinados hechos configuran una causal de término de contrato, correspondiendo a los Tribunales de Justicia, efectuar tal calificación.

Saluda atentamente a Uds.


SONIA MENA SOTO
ABOGADA



JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


Distribución:
1 Jurídico
- Partes