



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 265797 (1720) (2022)

Jur'di w

ORDINARIO N°: 563 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato individual de trabajo. Jornada laboral.
Limitación de jornada.

RESUMEN:

No están afectos al límite de jornada, aquellos trabajadores que cumplen con los presupuestos del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, según ha dado cuenta la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio. Sin perjuicio de ello, las partes siempre pueden acudir a la respectiva Inspección a denunciar una infracción, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.03.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de 28.11.2022 de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 19 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DOÑA [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
CALDERA

Mediante presentación del Ant.2), Ud., ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio a fin de determinar si la empresa estaría aplicando correctamente la normativa contenida en el artículo 22 del Código del Trabajo, en rigor, sobre la legalidad del contrato de trabajo que acompaña, señalando al efecto, que de igual modo debe cumplir con horarios, jornadas de trabajo y asistencia, en conformidad a la cláusula séptima de su contrato.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 22, dispone:

“La duración de la jornada ordinaria 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.

También quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñan 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 informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores 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 los límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo”.

De la disposición legal citada se desprende que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y cinco horas semanales.

Asimismo, se infiere que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros trabajadores contemplados en la norma precitada, laboran excluidos de la referida limitación de jornada de trabajo.

Otro efecto principal de estas excepciones es la exclusión de los referidos trabajadores de las normas legales sobre control de asistencia y del derecho a horas extraordinarias.

Al respecto, mediante Dictamen N°3561/133 de 10.08.2004, este Servicio ha señalado que: *“Por otra parte, cabe agregar que la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección ha dejado establecido por Dictamen N°5383/181 de 15.07.87, entre otros, que los dependientes excluidos de la limitación de jornada según el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, no tienen la obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo, doctrina que, a la fecha se encuentra plenamente vigente. Igualmente, es preciso destacar que este Servicio, mediante Dictamen N°1381/69 de 27.02.87, ha resuelto que aquellos trabajadores que laboran afectos a una jornada, y por tanto, sujetos a limitación de la misma, se encuentran obligados a registrar su asistencia y determinar sus horas de trabajo mediante los sistemas que en la norma transcrita anteriormente se señalan”.*

Respecto a las horas extraordinarias, el Dictamen N°2657/62 de 08.07.03, señala que: *“No resulta jurídicamente procedente que el trabajador exceptuado de la*

limitación de jornada de trabajo, por encontrarse en algunas de las situaciones que contempla el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, labore horas extraordinarias”.

En efecto, la Dirección del Trabajo ha dispuesto que no existe obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo.

Por el contrario, son los trabajadores afectos a una jornada de trabajo y, por tanto, sujetos a limitación de la misma, los que se encuentran obligados a registrar su asistencia y determinar sus horas de trabajo en el sistema de registro que, para tales efectos, tenga implementado su empleador.

Cabe tener presente que este Servicio, en relación a la norma en comento, ha precisado, entre otros, en Dictámenes N°s 3594/075 de 07.09.2007; 3358/057 de 24.07.2006 y 3541/206 de 12.07.99, 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.”

Ahora bien, el contrato de trabajo acompañado a la presentación señala en su cláusula Tercera que: *“De acuerdo al Art.22 inciso 2°, el trabajador queda excluido de limitación de jornada de trabajo por ejercer funciones sin fiscalización superior directa y porque presta sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa”,* mientras que en su cláusula Séptima se establecen determinadas obligaciones cuya inobservancia de parte del trabajador acarrearía un incumplimiento grave al contrato de trabajo, como por ejemplo, la obligación signada en el punto 1; *“Cumplir la Jornada de trabajo en su totalidad; y en el punto 8. “Igualmente se considerará como falta grave, no acatar ni cumplir las indicaciones, órdenes o instrucciones del empleador o jefe que lo represente”,* todo lo cual, a criterio de este Servicio, sería incompatible y por tanto jurídicamente improcedente, al tenor de la doctrina plasmada en este informe en lo relativo a los requisitos para que dicha relación laboral se enmarque en las disposiciones del citado artículo 22 del Código del Ramo.

Respecto a lo anterior cabe considerar lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, al señalar como presunción y en lo pertinente, que *“(…) 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 efectúe 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”.

Sin perjuicio de lo anterior, menester es tener presente el derecho que tienen las partes de acudir a denunciar una infracción de la normativa laboral a las respectivas Inspecciones del Trabajo, labor que se encuentran legitimada por el ordenamiento jurídico, en virtud de los artículos 505 del Código del Trabajo y 5 del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, los cuales establecen que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación le corresponde a la Dirección del Trabajo, lo cual es confirmado por el artículo 1°, letra a) del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece las funciones de la Dirección del Trabajo y asimismo, que tal potestad será ejercida a través de las Inspecciones del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 18 de dicho texto legal.

De ello se sigue que frente a una situación concreta en que exista discrepancia por la exclusión del límite de jornada practicado por el empleador respecto de un trabajador o grupo de trabajadores, se deberá interponer una denuncia ante el Inspector del Trabajo respectivo, a fin que éste, en ejercicio de la facultad fiscalizadora a que se ha hecho alusión precedentemente, investigue y constate las condiciones en que se prestan los servicios, específicamente, si estos se desarrollan bajo fiscalización superior inmediata, en cuyo caso podría configurarse una eventual transgresión a la jornada ordinaria de trabajo que establece el inciso 1° del artículo 22 del Código del Ramo.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que, no están afectos al límite de jornada, aquellos trabajadores que cumplen con los presupuestos del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, según ha dado cuenta la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio. Sin perjuicio de ello, las partes siempre pueden acudir a la respectiva Inspección a denunciar una infracción, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/EZD
Distribución:

-Partes
-Jurídico