



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
K. E.110615 (975) 2021

66

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Exclusión límite de jornada. Fiscalización superior inmediata.

RESUMEN:

Los trabajadores que cumplen funciones de jefes de sala o jefes intermedios en los locales de los distintos formatos de Walmart 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 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.11.2023 y 10.01.2024 de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Instrucciones de 14.11.2023 de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Informe de fiscalización N°1301/2022/2062 de fecha 22.05.2022.
- 4) Informe de fiscalización N°1301/2022/2061 de fecha 22.05.2022.
- 5) Correo electrónico, de 25.05.2022, Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, que incluye informe de fiscalización N°1308/2022/811.
- 6) Correo electrónico, de 18.05.2022, Inspector Provincial del Trabajo Cordillera, que incluye informe de fiscalización N°1305/2022/175 y N°1305/2022/176.
- 7) Correo electrónico, de 18.05.2022, Inspector Provincial del Trabajo Talagante, que incluye

- informe de fiscalización N°1303/2022/141 y N°1301/2022/162.
- 8) Ord. N°476, de 12.04.2022, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Oriente, que incluye informe de fiscalización N°1322/2022/908 y N°1322/2022/909.
 - 9) Ord. N°183, de 18.04.2022, de Inspector Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, que incluye informe de fiscalización N°1323/2022/414.
 - 10) Correo electrónico, de 30.03.2022, Jefa Unidad Operativa Fiscalización Inspección Comunal del Trabajo Providencia que incluye informe de fiscalización N°1312/2022/746.
 - 11) Correo electrónico, de 18.03.2022, Inspector Provincial del Trabajo del Maipo, que incluye informe de fiscalización N°1313/2022/351.
 - 12) Pase N°34, de 01.03.2022, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 13) Correo electrónico de 28.10.2021, de [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
 - 14) Ord. N°2426 de 21.10.2021, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 15) Presentación vía correo electrónico, de 30.08.2021, de [REDACTED]
[REDACTED]
 - 16) Ord. N°2029, de 16.08.2021, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 17) Presentación de 20.07.2021 de don [REDACTED]
[REDACTED]

26 ENE 2024
SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURDICO (S)
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 17), usted ha consultado a esta Dirección sobre la procedencia legal de aplicar la exclusión a la limitación de jornada de trabajo a jefaturas intermedias de los locales de los distintos formatos de Walmart Chile (Administradora de Supermercados Hiper Limitada, Administradora de Supermercados Express Limitada, Abarrotes Económicos S.A., Ekono S.A., y Walmart Chile Mayorista Limitada.).

Indica en su presentación que en los distintos formatos de Walmart, a las jefaturas intermedias, particularmente a los denominados Jefes de Salas, se les excluye del límite de jornada, sin que se cumpla ninguno de los supuestos del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo. Señala, además, que a estas jefaturas se les obliga a cumplir horarios de entrada (apertura) y salida (cierre), o derechamente horarios de entrada (apertura) con obligación de estar hasta el cierre del local.

Habiéndose conferido traslado a las empresas señaladas por el Sindicato, el día 30 de agosto de 2021 se recibió respuesta mediante el antecedente 15), en que la empresa señaló que resulta posible eximir a los Jefes de Sala del límite de jornada establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo, puesto que estos dependientes ejercen sus labores sin fiscalización superior inmediata. Indica esta es una modalidad empleada de hace bastantes años, que consta en los contratos individuales de trabajo y en los reglamentos internos. En particular, al analizar el alcance de dicho artículo y el motivo por el cual su actuar se ajustaría a derecho señala lo siguiente:

“La consecuencia natural de esta exención a la limitación de jornada es que el trabajador no se encuentra obligado a registrar la hora de llegada y salida diaria en el registro de control de asistencia que lleve la empresa, ya que no tiene jornada laboral que cumplir. Sin embargo, esta estipulación no significa en modo alguno que el trabajador puede ausentarse a sus labores o que no esté obligado a prestar servicios para el empleador, sino que el desempeño de las funciones propias de su cargo y los requerimientos necesidades del servicio son las que determinan su presencia en la empresa.

La duración de la presencia en el lugar de trabajo de los dependientes que se encuentran excluidos de la limitación de jornada está sólo determinada por los requerimientos propios del cargo, independientemente de la jornada de trabajo existente en la empresa o del horario de su funcionamiento, pudiendo ser superior o inferior a estos parámetros según las circunstancias y sin sujeción a control.

Ahora bien, debe hacerse presente que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, establece respecto de los trabajadores exceptuados de jornada, una presunción en el sentido de que el trabajador está afecto a cumplimiento de 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.

Este criterio ha sido esclarecido por la Dirección del Trabajo que ha determinado en su jurisprudencia que existe "supervisión superior inmediata" cuando se dan los siguientes elementos:

- a) Que exista crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en primer término, una supervisión o control de los servicios prestados;
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por persona de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, 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 esta forma, si concurren copulativamente los elementos antes indicados, no podría estimarse que el trabajador presta servicios sin supervisión superior inmediata, por lo que debería estar sujeto al cumplimiento de una jornada semanal (máximo 45 horas) y al registro del inicio y término de la jornada diaria en el sistema de control de asistencia que lleve la empresa para el resto de los trabajadores. Pero este no es el caso de los Jefes de Sala, es más, están obligados a reportar sus gestiones con fines organizacionales de coordinación recursos, no tienen un superior jerárquico inmediato que realice un control o supervisión funcional de los servicios prestados; todo lo antes expuesto es sin perjuicio del contacto diario que existe con todos los miembros del equipo de trabajo que integran.

Son trabajadores que deben realizar intentos activos al momento de influir sobre los acontecimientos con el fin de lograr los objetivos concretos, manteniendo la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, oposición y adversidad. Estás competencias estructurales de los respectivos perfiles dan cuenta de la existencia de autonomía funcional en la ejecución de las labores.

Estos trabajadores no registran asistencia ni están sujetos a una malla de turnos, y se desempeñan en las dependencias de la empresa, manteniendo diversas modalidades de comunicación con sus superiores jerárquicos y sus equipos, a través de correos electrónicos, llamadas telefónicas, reuniones presenciales o vía plataforma virtual, conversaciones vía aplicación WhatsApp, informes y otros. Dichas comunicaciones se dan en el desarrollo de las funciones propias asignadas a cada trabajador y constituyen interacciones naturales y necesarias destinadas a la coordinación de las labores diarias a desarrollar por el equipo de trabajo

Sin perjuicio de la existencia de una estructura organizacional jerarquizada de empresa, que le permite administrar sus recursos humanos y maximizar la productividad de ellos, a través de la coordinación de los distintos gestores en cada cargo, es del caso mencionar, que esto no implica de forma objetiva, evidente y necesaria la existencia de fiscalización superior inmediata entre unos y otros.

Es del caso señalar que, por la naturaleza de las funciones, las labores que desempeñan estos trabajadores están asociadas e impactan los procesos productivos de toda la empresa, por lo que deben ser realizadas ajustándose a metas diarias, semanales y mensuales, lo que los obliga a organizar y hacer uso del tiempo dedicado a la prestación de servicios de manera libre para propender a la eficiencia y productividad de los trabajadores a su cargo, lo que es absolutamente incompatible con la sujeción a las instrucciones y supervisión general de un superior jerárquico, sin perjuicio de que deba respetar políticas empresariales y procedimientos establecidos para las gestiones que realiza.

Finalmente, y en relación con lo antes señalado, la duración de la presencia en su lugar de trabajo de los dependientes que se encuentran excluidos de la limitación de jornada está sólo determinada por los requerimientos propios del cargo, independientemente de la jornada de trabajo existente en la empresa o del horario de su funcionamiento, pudiendo ser superior o inferior a estos parámetros, según las circunstancias y sin sujeción a control.”

A fin de dar respuesta a la presentación realizada, se requirió la fiscalización de distintos locales, dentro de los señalados por el Sindicato solicitante, para efectos de determinar la concurrencia de los requisitos legales establecidos para excluir de la limitación de jornada de trabajo a aquellos trabajadores que detentaban cargos de jefaturas intermedias y/o jefes de sala de los locales Walmart Chile.

Del resultado de dichas fiscalizaciones, y particularmente de lo que consta en los antecedentes 4), 6), 7), 9), se desprenden ciertos elementos que es necesario para tener a la vista:

En dos de los establecimientos visitados se exhibió el organigrama interno de la sucursal, que da cuenta de la existencia de una estructura jerárquica, encabezada por el gerente de ventas, luego continúan los subgerentes comercial y operacional, de quienes dependen directamente los jefes de cada área, que corresponden a los cargos por los cuales se consulta. Lo anterior coincide con la información recabada durante los procedimientos de fiscalización, dentro de los cuales consta en la fiscalización N°1301.2022.2061 que da cuenta que en las entrevistas realizadas a los “Jefes de local” estos indican que “*los trabajadores reportan sus actividades al Gerente de Tienda o Ventas (jefatura superior del local reconocida por todos), de forma diaria, existiendo control directo y presencial de sus actividades, siendo organizadas las tareas u “oportunidades”, al inicio de cada día con un recorrido por el local, monitoreadas durante el transcurso del turno y al término de este con un reporte final y entrega de turno. Además, se efectúan reuniones semanales para evaluar y alinear objetivos, revisar indicadores y las llamadas “oportunidades” de mejora.*”

Esto también se refleja en lo declarado por la gerente de ventas entrevistada en la fiscalización N°1303.2022.162, que, al referirse a la forma de trabajo de los jefes de área, indica que “*mantienen vigilancia directa por su parte, y que los trabajadores deben reportarle el cumplimiento de tareas asignadas.*”. Junto a esto indica que “*diariamente se reúnen de acuerdo a los turnos que ellos establecen, para revisar la sala y verificar el estado en que se encuentra, si se encuentra alguna tarea pendiente se anota u se agrega durante el día, estos son los “ajustes”.*” La

fiscalización superior inmediata es reconocida igualmente por la Subgerente Comercial de la empresa entrevistada en la fiscalización N°1305.2022.175; y dentro de la fiscalización N°1323.2022.414, en que la Jefa de Recursos Humanos del establecimiento visitado, indica que respecto de los jefes de tienda que “*las tareas diarias, así como su seguimiento, son comunicadas verbalmente y por correo corporativo por el gerente de tienda*”.

Asimismo, cabe destacar que el informe de fiscalización N°1303.2022.141, el Gerente de Ventas indica que no mantiene una vigilancia directa de su parte hacia los jefes de sala. Sin embargo, en la misma entrevista señala que “*sus tareas semanales son entregadas los días jueves mediante la recepción de un correo electrónico, que llega a los 5 y al Gerente de Ventas, que contiene el cumplimiento de los indicadores de la empresa denominado Istan, que luego se cita a una reunión donde conversan sobre los que ahí se señala, este se compone de un sistema de semáforo con dos colores, rojo y verde, el primero significa no cumplido y el segundo cumplido, en base a esto los jefes de sala deben realizar tareas semanales y reportarlas al sistema para que al jueves siguiente el indicador señale si hubo cumplimiento o no.*

Agrega que diariamente se reúnen de acuerdo a los turnos que ellos establecen, para revisar la sala y verificar el estado en que se encuentra, si se encuentra alguna tarea pendiente se anota y se agrega durante el día, estos son los “Ajustes”.

Respecto de los contratos de trabajo revisados, en la cláusula referida a la jornada, en aquellos casos en que las jefaturas intermedias o de área cuya jornada estaba pactada bajo la modalidad dispuesta en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, se indica que “*la Empresa se reserva expresamente el derecho de ejercer los controles directos, destinados a velar por el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones del trabajador sobre el particular.*”

Además, en cuanto a la jornada de trabajo de los cargos en análisis, si bien se señala en las fiscalizaciones que las distintas jefaturas no tienen registro de asistencia, se constata la existencia de mallas de turnos. Estas mallas son presentadas por las jefaturas superiores, y en ocasiones se elaboran con la participación de quienes detentan los cargos en análisis. Sin embargo, se hace presente que aún en aquellos casos en que se indica que los jefes área son quienes se coordinan para determinar los turnos que hará cada uno, se señala que estos deben ser cubiertos.

Asimismo, en relación al cumplimiento de la jornada, en distintas fiscalizaciones se indica que, si bien pueden retirarse anticipadamente sin sufrir descuentos, deben solicitar autorización o informar a su jefatura para tal efecto. Particularmente en el informe de fiscalización N°1303.2022.162, la gerente de ventas entrevistada, indica que:

“Dentro de las funciones de los jefes de sala se encuentra el cierre y apertura de la tienda, esta se abre a las 06:00 am, para que pueda salir el turno nocturno, entre los trabajadores se turnan para cumplir con esta obligación, así como también los que desarrollaran el turno nocturno.

Respecto del turno nocturno agrega este se debe quedar toda la noche debido a que la tienda queda sellada durante la noche y es una meta de cumplimiento es subir una fotografía de los sellos, por el encargado de cierre.

Sin perjuicio que los jefes de sala no tienen horario, se adecuan al horario de trabajo de los colaboradores que deben programar y supervisar, ya que responden por el cumplimiento de las tareas asignadas.

En caso que algún jefe de sala no quiera realizar cierre o apertura, son los otros jefes de sala los que deberán hacerse cargo, en el caso de la sucursal que se revisa.

Declara que los trabajadores que ejercen esta función no pueden retirarse una vez terminadas sus labores, porque deben ocuparse junto con el turno de sus colaboradores.

Que en caso que no asistan ella se reúne con ellos y les pregunta las razones de su incumplimiento.”.

Establecido lo anterior, cumple con indicar a usted que, al pronunciarse sobre lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 inciso 2º 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.

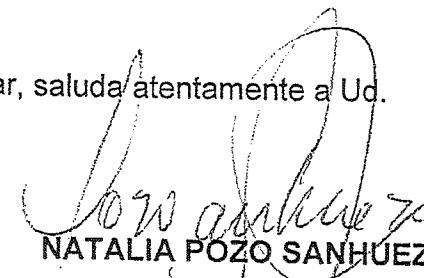
A mayor abundamiento y sin perjuicio que lo expuesto resulta suficiente sustentar la conclusión anterior, cabe hacer presente que, de lo constatado durante las fiscalizaciones investigativas, se verifica que existen mallas de turnos establecidos para efectos de dar cumplimiento a las obligaciones pactadas, 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, cumple con informar a usted que los trabajadores que cumplen funciones de jefes de sala o jefes intermedios en los locales de los distintos formatos de Walmart 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 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


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



GMS/AGS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control