



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
E.80824 (864) 2024

ORDINARIO N°: 124

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Consulta genérica. Competencia Dirección del Trabajo.

**RESUMEN:**  
Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico,

**ANTECEDENTES:**  
1) Instrucciones de 24.01.2025 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Correo electrónico de 27.03.2024, de don [REDACTED]

SANTIAGO, 26 FEB 2025

**DE :** JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A :** SR [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), se solicita a este Servicio un pronunciamiento jurídico que resuelva las siguientes consultas:

- 1) Existencia de dictamen que regule los descuentos de ausencias del trabajador, en el entendido que la empresa tiene como fecha de corte los días 20 de cada mes.
- 2) ¿Qué características especiales deben cumplir los trabajadores contratados bajo el artículo 22 del Código del Trabajo, en cuanto a la labor que desarrollan en la empresa?
- 3) Respecto del personal que trabaja en terreno, existencia de alguna disposición que regule sus funciones y control de asistencia.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen."

Asimismo, el literal b) del artículo 5º del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;"

Desde tal perspectiva, la solicitud en análisis no se refiere en específico a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, por el contrario, corresponde a una consulta genérica, por la cual se pretende obtener, en abstracto, de una asesoría jurídica respecto de la legislación laboral y doctrina institucional vigente.

En este aspecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ord. N°1442 de 22.11.2023, concluyó que:

*"(...) la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto obscuro o dudoso de la normativa aplicable a un caso concreto".*

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente respecto de las preguntas antes detalladas que, esta Dirección mediante el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, ha señalado que las causales de exclusión de limitación de jornada contempladas en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y de acuerdo con el principio de la primacía de la realidad. Dicho de otro modo, la procedencia de calificar a uno o más dependientes como exentos de limitación de jornada de trabajo, dependerá de las particularidades de cada caso.

En tal contexto, la Ley N°21.561 contempló dentro de su normativa un cambio sustancial a la materia que nos ocupa, eliminando expresamente las excepciones asociadas a la ubicación o locación del trabajador.

Lo anterior, indica el referido Dictamen N°84/04, debido a que:

*"...el actual nivel de desarrollo y masificación de los medios tecnológicos resulta contradictorio con una eventual tendencia injustificada de calificar, a priori, a un trabajador como exento de limitación de jornada por el solo hecho de prestar servicios en un lugar físico diferente al de su jefe o superior inmediato..."*

De este modo, de acuerdo refiere la doctrina antes citada, al haberse abandonado expresamente el criterio de ubicación geográfica del dependiente como factor determinante para justificar la falta o indeterminación de la jornada de trabajo, sólo se han mantenido vigentes las categorías asociadas a la naturaleza de la función, es decir; ciertos cargos gerenciales o de jefatura (cuya naturaleza radica en la confianza) y quienes ejecutan sus labores sin fiscalización superior inmediata (aquellos cuya naturaleza implica la atenuación del control laboral).

En tal sentido, respecto de la primera categoría, el Dictamen N°545/22 de 12.08.2024, ha detallado ampliamente lo que debe entenderse por causales de exclusión de limitación de jornada; fiscalización superior; y cargos de confianza, correspondiendo remitirse a lo ahí señalado en su oportunidad.

En cuanto a la segunda categoría, el Dictamen N°84/04 ha actualizado la doctrina de esta Dirección respecto de los elementos que deben concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior inmediata, precisando 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."*

Por su parte, el Ordinario N°673 de 19.02.2019, concluyó que, "no resulta ajustado a derecho el descuento de las remuneraciones por ausencias o faltas en

*la prestación de servicios, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada."*

Finalmente, en cuanto a las funciones desarrolladas en terreno y los sistemas de registro y control de asistencia, el citado Dictamen N°84/04 se ha pronunciado latamente al respecto, debiendo remitirnos a lo ahí expresado.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a Ud. que este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica que no se refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.



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



GMS/JLMA

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control