

Juridico



ORDINARIO N°: 155

MATERIA:
Aplica doctrina

RESUMEN:

1) De acuerdo con los antecedentes presentados y analizados por este Servicio, los trabajadores que se desempeñan como "técnicos de instalaciones" no cuentan con facultades generales de administración del empleador ni con facultades generales de administración o dirección de la empresa, ni realizan sus labores sin fiscalización superior inmediata. En tal entendido, no resultaría ajustado a derecho eximirlos del cumplimiento de jornada laboral de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, sin perjuicio del derecho de cualquiera de las partes para solicitar la intervención y resolución en concreto del Inspector del Trabajo según prevé la misma norma citada;

2) Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento al respecto, por cuanto la consulta en análisis no refiere en específico a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro 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 genérica, por la cual se pretende obtener, en abstracto, de una asesoría jurídica respecto de la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas a lo largo de esta presentación.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 12.03.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 30.12.2024 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Presentación de 27.08.2024, de empresa Axess Networks Solutions Chile S.A., recibida el 11.09.2024.

SANTIAGO, 20 MAR 2025

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A :

REPRESENTANTE LEGAL
AXESS NETWORKS SOLUTIONS CHILE S.A.
gerenciachile@axessnet.com

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si las labores de "técnico de instalaciones" se encuentran excluidas de la limitación de jornada, de acuerdo dispone el nuevo inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo introducido por la Ley N°21.561.

En segunda instancia, y, para el caso que se estimare que los técnicos objeto de la consulta se encuentran sujetos a jornada, solicita informar bajo qué régimen o modalidad pueden cumplir sus labores atendidas las particularidades de la zona geográfica en la que éstos se desempeñan.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

El nuevo inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, modificado en virtud de la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, refiere lo siguiente:

"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."

En dicho sentido, 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 Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, 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 esta manera, de acuerdo con 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: a) ciertos cargos gerenciales o de jefatura (cuya naturaleza radica en la confianza); y b) quienes ejecutan sus labores sin fiscalización superior inmediata (aquellos cuya naturaleza implica la atenuación del control laboral).

Respecto de la primera categoría antes citada, que alude a los cargos gerenciales o de jefatura, el Dictamen N°545/22 de 12.08.2024, luego de un extenso razonamiento —que para estos efectos se tiene por reproducido—, ha referido que lo relevante para determinar si nos encontramos frente a un cargo de confianza exento del cumplimiento de jornada, no será el lugar en el que se ejecutan los servicios ni la cantidad de tiempo que ello irroque para el dependiente, sino, las facultades con las cuales lo ha dotado el empleador para el ejercicio de las labores, las cuales permiten medir o sopesar justamente el grado de confianza depositado en el trabajador.

En otras palabras, la naturaleza del cargo de confianza exento de limitación de jornada de trabajo tiene directa relación con las atribuciones efectivas que han sido puestas a su disposición, lo cual deriva de la aplicación del principio de primacía de la realidad y del carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión.

De esta suerte, dos son las condiciones copulativas que deben concurrir para considerar que un cargo de confianza se ajusta a la excepción de que se trata; (i) contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa y; (ii) gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios.

Por su parte, en cuanto a la segunda categoría, aquella que refiere la ausencia de fiscalización superior inmediata, el aludido Dictamen N°84/04 ha actualizado la doctrina existente 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."

De este modo, resulta evidente que las causales de exclusión de limitación de jornada contempladas en el inciso 2° 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 y en

concordancia con lo señalado por esta Dirección a través del referido Dictamen N°84/04, la procedencia de calificar a uno o más dependientes como exentos de limitación de jornada de trabajo no puede establecerse de forma única y general por cuanto dicha determinación dependerá de las particularidades de cada caso.

Ahora bien, efectuadas las precisiones necesarias que dan cuenta de la nueva doctrina emitida por este Servicio en torno a la materia, cabe referirnos a la primera consulta, esto es, si la labor desempeñada por los "técnicos de instalaciones" se encontraría excluida de la limitación de jornada, de acuerdo refiere el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Sobre la materia, es del caso señalar de acuerdo con lo expuesto por la empresa que, la labor de los "técnicos de instalaciones", sería principalmente la de prestar servicios de instalación, mantenimiento, reubicación, migración, traslado y desinstalaciones de enlaces satelitales en localidad alejadas y extremas del país, para lo cual, los trabajadores deben desplazarse mediante transporte terrestre, aéreo y/o marítimo. Agrega que, en cada visita de revisión y mantenimiento, los técnicos demorarían un promedio de 4 días, debiendo por contrato realizar dichas visitas 2 veces al año, según detalles que indica. Finalmente refiere que, una vez en el sitio, los técnicos deben informar su llegada y salida al equipo de soporte remoto de la empresa y al finalizar deben cargar el respectivo reporte mediante la plataforma denominada "*portal de técnicos*" el cual es validado por el equipo de soporte de la compañía.

Continuando con el objetivo ya descrito, de los antecedentes acompañados, se revisó el "Perfil y Manual de Funciones", documento que reseña una serie de acciones que deben ser desarrolladas por el cargo "Especialista de Servicios en Campo", que, si bien difiere de la denominación utilizada por la empresa en su consulta (*técnicos de instalaciones*), se advierte que sus objetivos son idénticos a los referidos en el párrafo precedente. En dicho tenor, se hace presente que el documento ya individualizado consigna que el puesto de trabajo consultado es uno de tipo operativo, cuyo jefe inmediato es el líder de servicios de campo y que por el nivel del cargo no se le asignan autoridades, funciones estratégicas ni funciones tácticas.

A su turno, analizados los contratos individuales de trabajo respecto de los trabajadores, don [REDACTED], don [REDACTED] y don [REDACTED], se desprende de la cláusula primera, que tales trabajadores deben cumplir con las funciones descritas y detalladas en el Perfil y Manual de Funciones, y con aquellas encomendadas por el empleador y/o jefe superior inmediato; de la cláusula segunda, que requerido por el empleador el trabajador debe concurrir al lugar de funcionamiento de la empresa para informar sobre sus funciones y para los fines que el empleador determine; y de la cláusula tercera, que no obstante estar excluidos de la limitación de jornada, el empleador cuenta con el derecho permanente para ejercer los controles que, entre otros, sean necesarios para verificar la asistencia y el correcto y oportuno cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones del trabajador.

En tal orden de ideas, sin perjuicio del análisis casuístico y concreto que debe efectuarse frente a cada caso en particular, de los antecedentes aportados por el empleador y que fueron debidamente analizados precedentemente, se advierte que los trabajadores no cuentan con facultades generales de administración del empleador ni con facultades generales de administración o dirección de la empresa, entendiendo por tales, el ejercicio de un poder decisonal suficiente para contratar o despedir personal; ejecutar actos de disposición patrimonial; o tomar decisiones que afecten las políticas o procesos productivos de la empresa, de lo cual se ha referido en extenso el Dictamen N°545/22, debiendo concluir en definitiva que no resultaría ajustado a derecho eximir a tales trabajadores del cumplimiento de la jornada laboral de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Por otra parte, de los contratos individuales de trabajo se desprende que el empleador puede de forma permanente ejercer control sobre los trabajadores, por ejemplo, de asistencia y cumplimiento de obligaciones, tal como lo confirma en su presentación al referirse a la obligación de los trabajadores de informar su llegada y salida; o la obligación de éstos de cargar vía plataforma el reporte respectivo una vez finalizada la actividad realizada. Siendo así, es del parecer de la suscrita que tampoco resultaría ajustado a derecho la aplicación de la causal excepcional de eximición de la limitación de jornada contemplada en la norma antes citada, aplicable a los dependientes que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

Finalmente, es necesario reiterar que el análisis efectuado se basa exclusivamente en la documentación acompañada por la empresa, sin perjuicio de ello, el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo establece que, en casos de controversia y a petición de cualquiera de las partes, es el Inspector del Trabajo respectivo quien resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas en la norma. Para tales efectos, este Servicio, a través de la Orden de Servicio N°2000-12/2024 de 26.04.2024, modificada por la Orden de Servicio N°1 de 29.01.2025, ha establecido el procedimiento de tramitación de las solicitudes derivadas del surgimiento de controversias por aplicación de las causales establecidas en el precepto legal antes enunciado.

En cuanto a la segunda consulta, que pide informar del régimen o modalidad con la que los trabajadores pueden cumplir sus labores atendidas las particularidades de la zona geográfica en la que éstos se desempeñan, cúpleme informar a Ud. que este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos solicitados por cuanto la consulta en análisis no se refiere en específico a la interpretación de algún punto dudoso u oscuro 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 genérica, por la cual se pretende obtener, en abstracto, de una asesoría jurídica respecto de la legislación laboral vigente, no correspondiendo que esta Dirección se entrometa en la relación de trabajo convenida con sus trabajadores ni en la facultad de administración y dirección que recae sobre el empleador.

En este aspecto, la jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en el 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 señalar a modo simplemente referencial que, mediante los Dictámenes Ord. N°s 5650/128 de 22.11.2017; y N°5667/033 de 06.12.2019, entre otros, este Servicio se ha pronunciado respecto de similares materias, pudiendo consultar el tenor de tales pronunciamientos directamente en la página web de la Dirección del Trabajo: www.dt.gob.cl.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citada, cumpla con informar a usted que:


1) De acuerdo con los antecedentes presentados y analizados por este Servicio, los trabajadores que se desempeñan como "Técnicos de Instalaciones" no cuentan con facultades generales de administración del empleador ni con facultades generales de administración o dirección de la empresa, ni realizan sus labores sin fiscalización superior inmediata. En tal entendido, no resultaría ajustado a derecho eximirlos del cumplimiento de jornada laboral de acuerdo con lo señalado en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, sin perjuicio del derecho de cualquiera de las partes para solicitar la intervención y resolución en concreto del Inspector del Trabajo según prevé la misma norma citad;

2) Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento al respecto, por cuanto la consulta en análisis no 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 genérica, por la cual se pretende obtener, en abstracto, de una asesoría jurídica respecto de la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas a lo largo de esta presentación.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.


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




MGC/JLMA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control

