



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E. 308233/2025

ORDINARIO N°: 420

MATERIA:

Aplica doctrina.

RESUMEN:

La jornada de trabajo constituye la regla general y un derecho del trabajador, mientras que, la exclusión de la limitación de jornada representa una excepción de aplicación restrictiva.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 10.06.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Oficio Ordinario N° 1307-39244/2024 de 06.11.2024 de Inspectora Jefe (S), ICT Santiago Norte;
- 3) Solicitud de pronunciamiento de Federación de Sindicatos de Trabajadores de Chile, RSU 1301.3131 de fecha 29.10.2024.

SANTIAGO,

10 JUN 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: **[REDACTED]**
PRESIDENTE
FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CHILE
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante la presentación del antecedente 3), se solicita a este Servicio un pronunciamiento respecto de la aplicación de la Ley N°21.561, que reduce gradualmente la jornada laboral, en relación con trabajadores que se desempeñan como auxiliares de carga y descarga en la entrega de mercadería.

Se expone que dichos trabajadores se encuentran contratados por la empresa Transporte Rubén Martínez, la cual presta servicios a la mandante CCU, Compañía de Cervecerías Unidas. Indican que su jornada de trabajo se extiende de lunes a sábado, iniciando a las 08:00 horas en las instalaciones del empleador, lugar donde se les asigna la ruta diaria por parte de la empresa mandante, para realizar la entrega de productos a distintos clientes.

Asimismo, se señala que los trabajadores deben permanecer en el lugar hasta que los clientes recepcionen la mercadería, lo que provoca que en múltiples ocasiones la jornada se extienda más allá de las 8 horas diarias, llegando incluso a 12 horas en períodos de alta demanda.

Se agrega, además, que no existiría un sistema de registro de la jornada laboral efectivamente trabajada.

Finalmente, se consigna de manera manuscrita que la Inspección del Trabajo se habría pronunciado indicando que este tipo de labores no se encuentra excluida de la limitación de la jornada de trabajo contemplada en el Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a usted lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que, revisado el sistema DT PLUS de la Dirección del Trabajo, respecto de las partes, no se registran fiscalizaciones asociadas a esta materia. Asimismo, consultada directamente la Inspección Comunal Santiago Norte, se confirma que dicha Oficina no ha emitido pronunciamientos sobre controversias relacionadas con la aplicación del artículo 22 del Código del Trabajo respecto de empresas asociadas a CCU.

Precisado lo anterior, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El artículo 22 inciso 2° expresa 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.

Al respecto, el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, precisó que la existencia de una jornada laboral constituye un derecho social reconocido en la letra d) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por Chile en 1972, y 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 en conformidad al principio de primacía de la realidad.

Es decir, la procedencia de calificar a uno o más dependientes como exentos de limitación de jornada de trabajo, dependerá de las especificidades o particularidades de cada caso.

Concordante con lo anterior, el artículo 10 N°5 del Código del ramo contempla lo que en doctrina se conoce como principio de certeza de la jornada, es decir, materializa la obligación de establecer en el contrato individual la extensión y distribución del tiempo destinado a la prestación de los servicios, lapso que, además, debe sujetarse a los límites diarios y semanales que establece la ley en el artículo 22 inciso 1° del mismo cuerpo normativo.

Por su parte, el Dictamen N°545/22, de 12.08.2024, de esta Dirección, al armonizar las modificaciones legales introducidas por la Ley N°21.561, los avances tecnológicos en materia de control laboral, los elementos establecidos en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, y el contenido del citado Dictamen N°84/04, ha referido que lo relevante para determinar si nos encontramos frente a un cargo de confianza exento del cumplimiento de jornada, no es 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.

Dicho de otro modo, 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 y en concordancia con la doctrina institucional antes citada, dos son las condiciones copulativas que deben concurrir para considerar que un cargo de confianza se ajusta a la excepción de que se trata; contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa; y, gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios.

En síntesis, para considerar que un determinado servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior, deben concurrir copulativamente, los siguientes requisitos:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que traduce en una supervisión acerca de la forma y puntualidad en que se prestan los servicios, criterio que deriva de los términos "funcional" y "oportunidad", que emplea la letra a) del artículo 42 del Código del ramo.

b) Que la supervisión o control sea ejercida por:

b.1) personas de mayor rango o autoridad dentro de la empresa o establecimiento, vale decir, por parte de un "superior jerárquico", o;

b.2) medios automatizados sin intervención humana. Entendiéndose por tales los sistemas informáticos destinados a evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros preprogramados que pueden, por ejemplo; realizar modificaciones a una ruta de ventas; alterar la asignación de clientes, llamados telefónicos, pedidos, etc., de acuerdo al comportamiento o resultados obtenidos por el dependiente.

En efecto, el pronunciamiento recién citado, prevé que es cada vez más recurrente que el control laboral se ejerza mediante la utilización de algoritmos creados y parametrizados para evaluar el desempeño de los trabajadores, por ejemplo, evaluando la cantidad de llamadas telefónicas atendidas o realizadas, su duración y resultado; la cantidad de productos entregados o de pedidos aceptados y rechazados, etc. Así como el desempeño del trabajador, cuya finalidad es hacer coincidir sus acciones con los parámetros fijados por el empleador, incluso, asignar premios o aplicar sanciones.

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad organizacional, entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Vínculo que, tal como prescribe el Dictamen N°84/04, no debe agotarse sólo en la cercanía física o espacial, sino que debe considerar todas las posibilidades de supervisión y control que permite el desarrollo tecnológico.

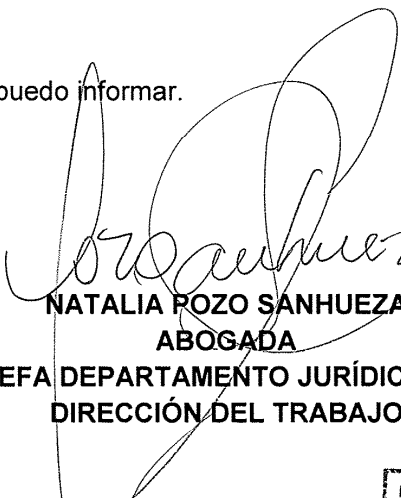
Seguidamente, corresponde aclarar a Ud. que, la Ley N°21.561 ha introducido un procedimiento de resolución de controversias en la parte final del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo el cual, tiene por finalidad la emisión de una resolución que determine si la calificación jurídica de la función desarrollada que han hecho las partes en el contrato de trabajo, se ajusta a alguna de las excepciones contenidas en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, e instruya las medidas tendientes al cumplimiento de la normativa laboral. Cumple anotar que, para la resolución de estas controversias el procedimiento se encuentra regulado a través de la Orden de Servicio N°2000-12/2024 de 26.04.2024, y las modificaciones introducidas por la Orden de Servicio 1 de 29.01.2025 de esta Dirección del Trabajo.

En consecuencia, considerando que la jornada de trabajo constituye la regla general y un derecho del trabajador, y que la exclusión de la limitación de jornada representa una excepción de aplicación restrictiva, no resultaría procedente estimar excluidos de dicha limitación a los trabajadores que se desempeñan como auxiliares de carga y descarga en la entrega de mercadería, dependientes de la empresa Transporte Rubén Martínez, que presta servicios a la mandante CCU, Compañía de Cervecerías Unidas. Lo anterior, salvo que dichos trabajadores efectivamente presten servicios sin sujeción a fiscalización superior inmediata, en los términos establecidos por la doctrina administrativa citada en el presente informe, circunstancia que, en todo caso, deberá ser resuelta mediante el procedimiento previsto para la resolución de controversias del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Por lo expuesto, se remitirán los antecedentes en carácter de denuncia a la Inspección Comunal Santiago Norte, a fin de que fiscalice el cumplimiento de la normativa vigente sobre jornada de trabajo respecto de los referidos trabajadores y, de constatarse infracciones, proceda a aplicar las sanciones que correspondan conforme a derecho.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda a Ud.,


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




MGC/MECB
Distribución

- Jurídico
- Inspección Comunal Santiago Norte
- Partes
- Control

