



90 años

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES DE
DERECHO
K. 8050 (1467) 2014

3574

Jurídico

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 25.08.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Comparecencia de 11.08.2014, de Felipe Jara, Gerente de Administración y Finanzas y Karina Cuevas Correa Jefa de Recursos Humanos, ambos de Mallea Impresores Ltda.
3) Pase N° 112, de 18.07.2014, de Jefa Departamento de Atención de Usuarios, recibido el 22.07.2014.
4) Pase N° 1275, de 14.07.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
5) Presentación de 10.07.2014, de Karina Cuevas Correa.

SANTIAGO,

15 SEP 2014

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : KARINA CUEVAS CORREA
ARTURO PRAT N° 1416
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 5), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto de los trabajadores excluidos de limitación de jornada, de conformidad al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, relativo a las siguientes materias:

1) Forma de controlar que trabajadores afectos a la citada disposición legal presten servicios al menos 45 horas semanales.

2) Si resulta procedente exigir, a los referidos trabajadores, el envío de un reporte diario de las actividades desarrolladas a su jefatura directa.

Funda se presentación, en el hecho que los trabajadores por quienes se consulta prestan servicios en calidad de vendedores de impresos e insumos de Merchandising, razón por la cual manifiesta la necesidad de controlar el ejercicio real de las funciones ejecutadas por tales trabajadores, durante el tiempo que se encuentran fuera de las instalaciones de la empresa.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º y 2º, prescribe:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de la 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.”

De la norma legal precedentemente transcrita se colige que el legislador ha limitado la extensión máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cuarenta y cinco horas semanales.

De la misma norma se infiere, que no estarán afectos a la limitación de la jornada máxima semanal, es decir, a las cuarenta y cinco horas semanales, entre otros, los trabajadores sin fiscalización superior inmediata o, los que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Por consiguiente, tratándose de trabajadores exceptuados de la limitación de jornada, éstos quedan liberados de controlar el cumplimiento de la misma y, de la obligación de registrar su asistencia en conformidad a lo prevenido en el artículo 33 del Código del trabajo. Por lo tanto, no estarán afectos al límite diario y semanal de jornada laboral.

Corroborar lo antes reseñado, la norma contenida en el artículo 42, letra a), del Código del Trabajo, disposición legal que, además de regular el concepto de sueldo o sueldo base, establece tres situaciones, que de concurrir, hacen presumir la existencia de jornada de trabajo. En efecto, la citada disposición legal, en lo pertinente, dispone:

“...El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. 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”.

De la disposición legal antes transcrita, en lo pertinente, posible es deducir que la ley presume que el trabajador estará afecto al cumplimiento de jornada de trabajo, de concurrir alguna de las siguientes situaciones:

a) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso o egreso a sus labores.

b) Cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.

c) 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 desarrollan las labores.

De esta suerte, de verificarse alguna de las situaciones previstas en la citada norma legal, obliga al empleador a pactar una jornada ordinaria de trabajo. Así, lo ha sostenido esta Dirección en dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008.

2.- En lo concerniente a la consulta referida a si resulta procedente exigir el envío de un reporte diario de las actividades desarrolladas por trabajadores excluidos de limitación de jornada, cabe precisar que, el señalado artículo 42, letra a) antes transcrito y comentado, establece, tal como fue expuesto, ciertas presunciones de jornada de trabajo, en virtud de las cuales de cumplirse alguno de los supuestos ahí contemplados se entenderá que el trabajador queda afecto a una jornada ordinaria de trabajo, tal es el caso, en que se constate una supervisión o control funcional y directo ejercido por el empleador, por intermedio de un supervisor jerárquico, sobre la forma y oportunidad en que se ejecutan las labores.

A la luz de lo expuesto precedentemente, posible es sostener que se presumirá el cumplimiento de una jornada de trabajo, cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

a) Que exista una supervisión o control;

b) Que dicho control o supervisión sea de carácter funcional y directo ejercido por el empleador;

c) y que el referido control o supervisión tenga por finalidad controlar la forma y oportunidad en que se efectúan las labores ejecutadas por el trabajador.

Ahora bien, cabe advertir que la misma norma prevé una excepción a la referida presunción, al disponer que no existe tal funcionalidad o control si el trabajador sólo se limita a entregar resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente si realiza sus labores en regiones diferentes a la del domicilio del empleador.

Por consiguiente, nada obsta, que el empleador pueda solicitar un reporte al trabajador excluido de limitación de jornada de

trabajo, en la medida que, éste tenga por finalidad informar sobre los resultados derivados de la prestación de sus servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1.- No resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los dependientes excluidos de la limitación de jornada de trabajo, de conformidad a lo prescrito en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

2.- Resulta procedente solicitar un reporte de actividades ejecutadas por trabajadores excluidos de limitación de jornada, en la medida que, éstos tengan por finalidad informar sobre los resultados asociados a la ejecución de sus gestiones.

Saluda a Ud.,



SARA OLATE GUTIÉRREZ
ABOGADA
JEFADDERPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ACC

Distribución:

- Director del Trabajo
- Jurídico – Partes - Control